

GESAMTARBEITSVERTRAG DES AUSBAUGEWERBES DER WESTSCHWEIZ

INHALTSVERZEICHNIS

ERSTES KAPITEL ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Anwendungsbereich

Art. 1	Örtlicher Geltungsbereich	Seite 7
Art. 2	Betrieblicher Geltungsbereich	Seite 7
Art. 3	Persönlicher Geltungsbereich	Seite 8
Art. 4	Gegenseitige berufliche Hilfe	Seite 8
Art. 5	Arbeitsfrieden	Seite 8

ZWEITES KAPITEL MATERIELLE BESTIMMUNGEN

Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

Art. 6	Anstellung und Arbeitsvertrag	Seite 8
Art. 7	Probezeit	Seite 9
Art. 8	Kündigungsfristen	Seite 9
Art. 9	Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses	Seite 9
Art. 10	Kündigungsschutz	Seite 9
Art. 11	Abgangsentschädigung wegen lange dauerndem Arbeitsverhältnis	Seite 10
Art. 12	Lohn bei Tod des Arbeitnehmers	Seite 10

Arbeitszeit

Art. 13	Arbeitszeit und flexible Arbeitszeit	Seite 10
Art. 14	Abweichung von der Arbeitsdauer und der Arbeitszeit	Seite 12
Art. 15	Überstunden, verschobene Stunden und Kompensationsarbeit	Seite 12

Löhne

Art. 16	Lohnklassen	Seite 13
Art. 17	Dreizehnter Monatslohn	Seite 13

Ferien, Feiertage und Bildungsurlaub

Art. 18	Ferien	Seite 14
Art. 19	Feier- und Ruhetage	Seite 15
Art. 20	Bildungsurlaub	Seite 15

Reiseauslagen und andere Auslagen

Art. 21	Reiseauslagen und Auslagen für Verpflegung	Seite 15
Art. 22	Rückerstattung von Fahrzeugkosten	Seite 16
Art. 23	Berechtigte Absenzen	Seite 16

DRITTES KAPITEL ALLGEMEINE PFLICHTEN DER ARBEITGEBER UND ARBEITNEHMER

Art. 24	Betrügerische Arbeit	Seite 17
Art. 25	Arbeitshygiene und –sicherheit	Seite 17
Art. 26	Einhaltung der Arbeitszeiten	Seite 17
Art. 27	Sorgfalts- und Treuepflicht	Seite 18
Art. 28	Information und Mitsprache der Arbeitnehmer in den Betrieben	Seite 18
Art. 29	Lohn	Seite 18
Art. 30	Werkzeug und Material	Seite 18
Art. 31	Akkordarbeit oder Stückarbeit	Seite 18

VIERTES KAPITEL SOZIALVERSICHERUNGEN

Art. 32	Unfallversicherung	Seite 19
Art. 33	Kranken- und Mutterschaftsversicherung	Seite 19
Art. 34	Die berufliche Vorsorge	Seite 20
Art. 35	Frühzeitige Pensionierung	Seite 21
Art. 36	Kinderzulagen	Seite 21
Art. 37	Militärdienst	Seite 21
Art. 38	Harmonisierung der kantonalen Bestimmungen	Seite 23
Art. 39	Beiträge an die Vollzugskosten und die berufliche Weiterbildung	Seite 23
Art. 40	Arbeitslosenversicherung	Seite 23
Art. 41	Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)	Seite 23

FÜNFTES KAPITEL AUSFÜHRUNGSBESTIMMUNGEN

Art. 42	Ausführung	Seite 24
Art. 43	Gemeinsamer Vollzug	Seite 24
Art. 44	Westschweizerische paritätische Berufskommission (CPPR)	Seite 24
Art. 45	Westschweizerisches Schiedsgericht	Seite 26
Art. 46	Kantonale paritätische Berufskommission (CPPC)	Seite 27
Art. 47	Kantonale Schiedsgerichte	Seite 27
Ar. 48	Konventionalstrafe	Seite 28
Art. 49	Kantonale Zusatzverträge	Seite 28

SECHSTES KAPITEL SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Art. 50	Verhältnis zu Dritten	Seite 28
Art. 51	Beitritt und Allgemeinverbindlicherklärung	Seite 28
Art. 52	Gültigkeit	Seite 29

ANHANG I

Beitrittserklärung Seite 33

ANHANG II

Art. 1	Grundlöhne – Grundsatz	Seite 34
Art. 2	Effektive Löhne 2001	Seite 34
Art. 3	Grundlöhne 2001	Seite 34
Art. 4	Effektive Löhne 2002	Seite 38
Art. 5	Grundlöhne 2002	Seite 38
Art. 6	Bezug auf dem Landesindex der Konsumentenpreise	Seite 41
Art. 7	Gültigkeit	Seite 41

ANHANG III

Bezahlte Feiertage Seite 46

ANHANG IV

Versicherung gegen Erwerbsausfall Infolge Krankheit oder Mutterschaft

Art. 1	Beteiligung des Arbeitnehmers	Seite 47
Art. 2	Höhe der Beteiligung	Seite 47
Art. 3	Verhandlungen über die Beteiligungshöhe	Seite 47

ANHANG V

(Betrifft nur den Kanton Waadt, siehe französischer Originaltext) Seite 48

ANHANG VI

Beiträge an die Vollzugskosten und die Berufliche Weiterbildung Seite 49

KANTONALE PARITÄTISCHE BERUFSKOMMISSIONEN

- FREIBURG** Freiburgerische paritätische Kommission
Rue de l'Hôpital 15
Postfach 813
1701 Fribourg
Tél : 026/350.33.00
Fax : 026/350.33.03
- JURA** Commission paritaire jurassienne de la menuiserie,
ébénisterie et charpenterie
Grand'Rue 12
2710 Tavannes
Tél : 032/481.25.48
Fax : 032/481.43.81
e-mail : info@etudebk.ch
- NEUCHÂTEL** Commission professionnelle paritaire neuchâteloise de la
menuiserie, ébénisterie, charpenterie et techniverrerie
Postfach 2051
2001 Neuchâtel
Tél : 032/729.30.29
Fax : 032/729.30.28
- WALLIS** Paritätische Berufskommission für Schreinereien, Zimmereien,
Gläsereien, Gipsereien und Malereien des Kantons Wallis
p.a. Bureau des Métiers
Postfach
Av. de Tourbillon 33
1950 Sion
Tél : 027/327.51.25
Fax : 027/327.51.80
e-mail : info@bureaudesmetiers.ch
- VAUD** Commission professionnelle paritaire de la branche
menuiserie, ébénisterie et charpenterie
Commission professionnelle paritaire de la branche
plâtrerie peinture
p.a. Fédération vaudoise des entrepreneurs
Case postale
1131 Tolochenaz
Tél : 021/802.88.88
Fax : 021/802.88.80
e-mail : fve@fve.ch

GEWERKSCHAFTEN UND REGIONALE SEKTIONEN

SIB Sektion	PLZ/Ort	Telefon Nummer
Haut-Valais	3900 Brig	027/922.47.47
Jura / Jura bernois	2800 Delémont	032/422.85.51
Fribourg	1700 Fribourg	026/347.31.31
Montagnes-neuchâteloises	2300 La Chaux-de-Fonds	032/913.30.55
SIB centrale	1004 Lausanne	021/647.23.85
Bas-Valais	1920 Martigny	027/722.21.70
Neuchâtel	2000 Neuchâtel	032/729.30.29
La Côte	1260 Nyon	022/361.19.51
Valais central	1950 Sion	027/322.60.48
Vevey-Montreux-Est vaudois	1800 Vevey	021/925.20.40
Nord vaudois	1400 Yverdon	024/425.06.76

SYNA Sektion	PLZ/Ort	Telefon Nummer
Delémont	2800 Delémont	032/421.35.45
Fribourg	1700 Fribourg	026/409.78.20
Lausanne	1000 Lausanne	021/323.86.17
Neuchâtel	2000 Neuchâtel	032/725.86.Vis
Visp	3930 Visp	027/948.09.30
Tafers	1712 Tafers	026/494.31.41

SCIV – Syndicats chrétiens interprofessionnels valaisans

Martigny	1820 Martigny	027/722.44.15
Monthey	1870 Monthey	027/475.71.71
Sierre	3960 Sierre	027/455.46.22
Sion	1950 Sion	027/329.60.60

GESAMTARBEITSVERTRAG DES AUSBAUGEWERBES DER WESTSCHWEIZ

ERSTES KAPITEL ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Anwendungsbereich

Art. 1 Örtlicher Geltungsbereich

1. Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag (GAV) gilt für die Schreinerei, die Möbelschreinerei und die Zimmerei im Sinne von Art. 2 Abs. 1 Bst. a in den Kantonen Freiburg, Neuenburg, Wallis, Waadt und Jura, sowie in den Bezirken des Berner Juras von Courtelary, Moutier und la Neuveville.
2. Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag gilt für die Gipserei und die Malerei im Sinne von Art. 2 Abs. 2 Bst. b in den Kantonen Freiburg, Wallis und Waadt.
3. Die nachfolgenden Bestimmungen gelten auch für Betriebe mit Sitz ausserhalb der oben erwähnten Kantone, ausländische Betriebe eingeschlossen und auch für Private, die hauptsächlich oder nebenbei die oben erwähnten Arbeiten ausführen oder ausführen lassen.

Art. 2 Betrieblicher Geltungsbereich

Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag gilt für sämtliche Betriebe und Betriebsteile, die hauptsächlich oder nebenbei folgende Arbeiten verrichten oder verrichten lassen:

- a) Schreinerei, Möbelschreinerei und Zimmerei. Eingeschlossen:
 - Herstellung und/oder Montage von Holz, Holz-Metal- und Kunststofffenster
 - Herstellung, Reparation und/oder Restauration von Möbeln
 - Herstellung und/oder Montage von Küchenmöbeln
 - Parqueterie (Holzbodenlegen)
 - Glaserei, technische Glaserei
 - Skiherstellung
 - Herstellung und/oder Montage von Innen-, Geschäftseinrichtung, sowie Sauna-Anlagen
 - Holzimprägnierung und Behandlung
 - Abbinden
 - b) Gipserei und Malerei. Eingeschlossen:
 1. Herstellung und Montage von Hängedecken und Platten für Deckenverdeckung
 2. Tapizieren
 3. Aussenisolation
2. Die Bestimmungen dieses Vertrag gelten ebenfalls für Temporär- und Personalverleihunternehmen

Art. 3 Persönlicher Geltungsbereich

1. Dieser Gesamtarbeitsvertrag findet Anwendung, und dies unabhängig von der Art der Entlohnung, auf die angestellten und gemieteten Arbeitnehmer der oben in Artikel 2 erwähnten Betriebe, miteingeschlossen sind Vorarbeiter und Werkmeister.
2. Die vorliegenden Bestimmungen finden keine Anwendung auf Lehrlinge und Arbeitnehmer, die hauptsächlich im technischen und kaufmännischen Bereich des Betriebes tätig sind.

Art. 4 Gegenseitige berufliche Hilfe

Die Parteien verpflichten sich, die gemeinsamen beruflichen Interessen zu wahren. Sie bemühen sich insbesondere:

- den unlauteren Wettbewerb zu bekämpfen ;
- gegen jede Art von mangelhafter Arbeitsausführung oder Auftragserteilung zu kämpfen, die geeignet sein könnte, den Ruf des Berufsstandes zu beeinträchtigen ;
- den beruflichen Nachwuchs, die Aus- und Weiterbildung zu begünstigen.
- die Würde des Arbeitnehmers zu wahren ;
- die Substanz und die Auflage angemessener Bestimmungen zu erhalten.
- angemessene Ausführungsfristen zu beachten und eine regelmässige Besetzung in der Bauindustrie einzunehmen ;
- gegen Schwarzarbeit und betrügerische Arbeit zu kämpfen ;
- im Fall generalisierter Unterbeschäftigung alle nützlichen Vorkehrungen und Massnahmen zu treffen, um die Arbeitsmöglichkeiten zu vermehren und in den betroffenen Berufen und Branchen die volle Beschäftigung zu sichern.

Art. 5 Arbeitsfrieden

Die Parteien verpflichten sich, die durch diesen Gesamtarbeitsvertrag eingegangenen Verpflichtungen während der ganzen Vertragsdauer einzuhalten und nichts zu unternehmen, was den Arbeitsfrieden im Sinne von Art. 357a Abs. 2 OR stören könnte.

<p>ZWEITES KAPITEL MATERIELLE BESTIMMUNGEN</p>

Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

Art. 6 Anstellung und Arbeitsvertrag

1. Die Anstellung erfolgt durch mündliche oder schriftliche Übereinkunft.
2. Dem Arbeitgeber wird empfohlen, eine Beitrittserklärung zum vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag (Anhang I), welche einem Einzelarbeitsvertrag gleichzustellen ist, durch den Arbeitnehmer unterschreiben zu lassen.

Art. 7 Probezeit

Als Probezeit gilt der erste Monat eines Arbeitsverhältnisses. Der Einzelarbeitsvertrag kann während der Probezeit von beiden Parteien mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen auf das Ende eines Arbeitstages gekündigt werden.

Art. 8 Kündigungsfristen

1. Nach Ablauf der Probezeit kann der Einzelarbeitsvertrag unter Einhaltung der folgenden Kündigungsfristen schriftlich gekündigt werden:
 - erstes und zweites Dienstjahr: ein Monat auf das Ende eines Monats.
 - drittes bis neuntes Dienstjahr: zwei Monate auf das Ende eines Monats.
 - ab dem 10. Dienstjahr: drei Monate auf das Ende eines Monats.
2. Vorbehalten bleiben die Bestimmungen der Einzelarbeitsverträge, welche ein befristetes Arbeitsverhältnis vorsehen.

Art. 9 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses

1. Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer mit sofortiger Wirkung kündigen, wenn dieser trotz schriftlicher Verwarnung in grober Weise gegen die Bestimmungen der vorliegenden Vereinbarung verstösst.
2. Die schriftliche Verwarnung muss festhalten, dass dem Arbeitnehmer bei einem Rückfall mit sofortiger Wirkung gekündigt werden kann. Im Weiteren finden die Art. 337 ff. des OR Anwendung.

Art. 10 Kündigungsschutz

1. Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:
 - a. während der Arbeitnehmer gemäss der schweizerischen Gesetzgebung einen obligatorischen Dienst, Militär- oder Zivildienst, Militärischen Frauendienst oder Rotkreuzdienst leistet, sowie, während vier Wochen vorher und nachher sofern die Dienstleistung mehr als 11 Tage dauert;
 - b. während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar während 360 Tagen bei Krankheit und während 720 Tagen bei Berufs- und Nichtberufsunfällen;
 - c. während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin;
 - d. während der Arbeitnehmer mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.
2. Die Kündigung, die während einer in Absatz 1 festgesetzten Sperrfrist erklärt wird, ist nichtig; ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.
3. Wird die Kündigung vor einer Zeitspanne krankheitsbedingter ganzer oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit gültig erklärt, ist aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, vom zweiten bis zum fünften Dienstjahr während 90 Tagen und ab dem sechsten Dienstjahr während 180 Tagen unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.

4. Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats oder einer Arbeitswoche, und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin.

Art. 11 Abgangsentschädigung wegen lange dauerndem Arbeitsverhältnis (Art. 339 d Abs. 1 OR)

Erhält der Arbeitnehmer Leistungen von einer Personalvorsorgeeinrichtung, so können sie von der Abgangsentschädigung wegen lange dauernden Arbeitsverhältnisses abgezogen werden, soweit diese Leistungen vom Arbeitgeber oder aufgrund seiner Zuwendungen von der Personalvorsorgeeinrichtung finanziert worden sind.

Art. 12 Lohn bei Tod des Arbeitnehmers (Art. 338 und 338 a OR)

1. Mit dem Tod des Arbeitnehmers erlischt das Arbeitsverhältnis. Der Arbeitgeber hat jedoch den Lohn für einen weiteren Monat und nach fünfjähriger Dienstdauer für zwei weitere Monate, gerechnet vom Todestag an, zu entrichten, sofern der Arbeitnehmer den Ehegatten oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen hinterlässt, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.
2. Mit dem Tod des Arbeitgebers geht das Arbeitsverhältnis auf die Erben über; die Vorschriften betreffend den Übergang des Arbeitsvertrages bei Betriebsnachfolge sind sinngemäss anwendbar.
3. Ist das Arbeitsverhältnis wesentlich mit Rücksicht auf die Person des Arbeitgebers eingegangen worden, so erlischt es mit dessen Tod; jedoch kann der Arbeitnehmer angemessenen Ersatz für den Schaden verlangen, der ihm infolge der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses erwächst.

Arbeitszeit

Art. 13 Arbeitszeit und flexible Arbeitszeit

1. Arbeitszeit

- a) Im Jahre 2000 beträgt die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit 42 Stunden
Im Jahre 2001 wird sie 41.5 Stunden betragen.
Im Jahre 2002 und 2003 wird sie 41 Stunden betragen.
Kanton Neuenburg
Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 41 Stunden.
- b) Der Betrieb kann die wöchentliche Arbeitszeit, von Montag bis Freitag, von mindestens 39 bis zu höchstens 45 Stunden selbst festlegen.

2. Flexible Arbeitszeit

Um den wirtschaftlichen Bedürfnissen des Betriebes Rechnung tragen zu können, kann eine flexible Arbeitszeit mit einem festen Monatslohn eingeführt werden. In diesem Fall müssen die folgenden Voraussetzungen gegeben sein:

- a) Der feste Monatslohn wird aufgrund des Stundenlohnes in Multiplikation mit folgenden Anzahl Stunden berechnet:
 - a. 182 Stunden im Jahre 2000
 - b. 179.8 Stunden im Jahre 2001
 - c. 177.7 Stunden in den Jahren 2002 und 2003.

- b) Der feste Lohn wird für das Kalenderjahr berechnet.
- c) Die Arbeitnehmer müssen von dieser Entscheidung bis spätestens Ende Februar in Kenntnis gesetzt werden.
- d) Die wöchentliche Arbeitszeit kann zwischen mindestens 35 Wochenstunden, auf vier oder fünf Tage verteilt, und höchstens 45 Wochenstunden, auf fünf Tage verteilt, festgelegt werden. Im letzteren Fall darf die flexible Arbeitszeit nicht länger als für einen Zeitraum von 8 Wochen andauern. Ein längerer Zeitraum bedarf einer Bewilligung der kantonalen paritätischen Berufskommission.
- e) Das Personal wird in dieser Entscheidung miteinbezogen und wird eine Woche im Voraus informiert.
- f) Die flexible Arbeitszeit kann sich nur innerhalb der Arbeitszeiten von 06.00 Uhr bis 20.00 Uhr, von Montag bis Freitag bewegen.
- g) Welche Arbeitszeiten auch immer Anwendung finden und solange der Arbeitnehmer keine Lohnersatzleistungen erhält, erfährt die Höhe des festen Monatslohnes keine Änderung und wird auf der Basis der normalen wöchentlichen Arbeitszeit gemäss Ziffer 1 dieses Artikels festgelegt.
- h) Eine Saldierung der geleisteten Arbeitsstunden, mit Angabe von Mehr- und Minderstunden wird am Ende jeden Monats erstellt. Mindestens einmal im Jahr, am 31. Dezember, wird sie dem Arbeitnehmer zwecks Zustimmung vorgelegt.

Besteht ein Guthaben von geleisteten Mehrstunden zwischen:

- 2'184 Stunden (182 x 12 Monate) und 2'264 Stunden im Jahr 2000,
- 2'158 Stunden (179.8 x 12 Monate) und 2'238 Stunden im Jahr 2001,
- 2'132 Stunden (177.7 x 12 Monate) und 2'212 Stunden in den Jahren 2002 und 2003,

muss eine der zwei folgenden Entscheidungen mit gemeinsamer Zustimmung getroffen werden:

- Die Arbeitsstunden werden durch Freizeit gleicher Dauer kompensiert
- Die Arbeitsstunden werden ohne Zuschlag ausbezahlt

Die über das oben erwähnte Maximum geleisteten Arbeitsstunden gelten als Überstunden und sind gemäss den folgenden Bestimmungen auszubezahlen oder zu kompensieren:

- a. Kompensation durch Freizeit von gleicher Dauer mit einem Zuschlag von 10%.
- b. Kompensation durch Ausbezahlung der Stunden mit einem Zuschlag von 25%, wenn der Arbeitnehmer in Absprache mit dem Arbeitgeber auf Ausgleichung durch Freizeit verzichtet.

Beträgt die Anzahl Minderstunden zwischen:

- 2'104 Stunden und 2'184 Stunden im Jahr 2000,
- 2'078 Stunden und 2'158 Stunden im Jahr 2001,
- 2'052 Stunden und 2'132 Stunden in den Jahren 2002 und 2003,

muss eine der zwei folgenden Entscheidungen mit gemeinsamer Zustimmung getroffen werden:

- Die Anzahl der Minderstunden wird auf das folgende Jahr übertragen
- Die Anzahl der Minderstunden wird nicht kompensiert.

Die nicht gearbeiteten Arbeitsstunden unter dem oben erwähnten Minimum geben keinen Anlass zu Kompensationsarbeit.

- i) Im Falle einer Vertragsauflösung während des Jahres muss eine Endabrechnung der geleisteten Arbeitsstunden erstellt werden. Wenn es notwendig ist, wird die Kündigungsfrist zur Ausgleichung der Stundenabrechnung herangezogen.
- j) Die bezahlten Abwesenheiten gelten als:
 - 8,4 Arbeitsstunden am Tag im Jahr 2000
 - 8,3 Arbeitsstunden am Tag im Jahr 2001
 - 8,2 Arbeitsstunden am Tag in den Jahren 2002 und 2003

Art. 14 Abweichung von der Arbeitsdauer und der Arbeitszeit

1. Jeder Betrieb der sich gezwungen sieht, von der Arbeitsdauer und er Arbeitszeit abzuweichen, hat vorgängig ein begründetes Gesuch beim Sekretariat der kantonalen paritätischen Berufskommission einzureichen, welche, nach Konsultation der Sozialpartner, einen Entscheid trifft.
2. Wenn das eingereichte Gesuch von den gesetzlichen Anordnungen abweicht, wird es vom Sekretariat der kantonalen paritätischen Berufskommission mit einer Empfehlung der zuständigen Behörde weitergeleitet. Der Entscheid wird den Betroffenen vom Sekretariat der kantonalen paritätischen Berufskommission eröffnet.

Art. 15 Überstunden, verschobene Stunden und Kompensationsarbeit

1. Überstunden sind diejenigen Stunden, die zusätzlich zu der in Art. 13 Abs. 1 geregelten ordentlichen Arbeitszeit (39 – 45 Stunden) angeordnet und geleistet werden.
2. Als verschobene Stunden gelten diejenigen Arbeitsstunden, die ausserhalb der in Art. 13 Abs. 1 geregelten ordentlichen Arbeitszeit geleistet werden und einem vollen Arbeitstag gleichkommen.
3. Verschobene Stunden werden mit folgenden Zuschlägen entschädigt:
 - a. Überstunden, die während 06:00 und 22:00 Uhr geleistet werden, sind in der Regel durch Freizeit von gleicher Dauer in einem dafür geeigneten Zeitpunkt auszugleichen. Wenn der Arbeitnehmer in Absprache mit dem Arbeitgeber auf Ausgleichung durch Freizeit verzichtet, erhält er einen Lohnzuschlag von 25%.
 - b. Nachtarbeit, die zwischen 22:00 und 06:00 Uhr geleistet wird, gibt einen Anspruch auf einen Zuschlag von 100%.
 - c. Von Samstag 17:00 bis Montag 06:00 Uhr, sowie an allgemeinen Feiertagen geleistete Arbeit, gibt einen Anspruch auf einen Zuschlag von 100%.
4. Überstunden werden mit folgenden Zuschlägen entschädigt:
 - a. Überstunden, die während 06:00 und 22:00 Uhr geleistet werden, sind in der Regel durch Freizeit von gleicher Dauer und einem Zuschlag von 10% in einem dafür geeigneten Zeitpunkt auszugleichen. Wenn der Arbeitnehmer in Absprache mit dem Arbeitgeber auf Ausgleichung durch Freizeit verzichtet, erhält er einen Lohnzuschlag von 25%.
 - b. Nachtarbeit, die zwischen 22:00 und 06:00 Uhr geleistet wird, gibt einen Anspruch auf einen Zuschlag von 100%.
 - c. Von Samstag 17:00 bis Montag 06:00 Uhr, sowie an allgemeinen Feiertagen geleistete Arbeit, gibt einen Anspruch auf einen Zuschlag von 100%.

Löhne

Art. 16 Lohnklassen

1. Die Arbeitnehmer werden nach Einteilung in Lohnklassen wie folgt entlohnt:
 - Lohnklasse WM: Qualifizierte Arbeitnehmer, die einen eidgenössischen Fachausweis als Werkmeister oder ein Diplom als Vorarbeiter haben, oder Arbeitnehmer, die vom Arbeitgeber als solche anerkannt werden. Die Entlohnung ist 10% höher als die der Lohnklasse A.
 - Lohnklasse A: Arbeitnehmer, die einen eidgenössischen Fähigkeitsausweis oder eine gleichwertige Bescheinigung gemäss Art. 41 des Bundesgesetzes über die Berufsbildung besitzen.
 - Lohnklasse B: Arbeitnehmer ohne eidgenössischen Fähigkeitsausweis, der mit beruflicher Arbeit beschäftigt ist.
 - Lohnklasse C: Hilfsarbeiter und Aushilfen
2. Die Löhne werden im Anhang II bestimmt, welcher vollumfänglich Bestandteil dieses Vertrages ist. In den Kantonen Waadt und Jura / Berner Jura wird die Möglichkeit in Erwägung gezogen werden, von Durchschnittslöhnen zu Mindestlöhnen zu wechseln.
3. Mit dem Ziel, die Anstellungen von jungen Arbeitskräften zu fördern, können die Löhne im ersten Dienstjahr um 10% und im zweiten um 5% unter den Mindest- oder Durchschnittslöhnen liegen. Bedingung dafür ist, dass der betroffene Betrieb einen oder mehrere Lehrlinge ausbildet oder in den zwei vorangegangenen Jahren ausgebildet hat.
4. Der Lohn der obgenannten jungen Arbeitnehmer darf nicht tiefer sein als der Mindest- oder Durchschnittslohn der Arbeitnehmer aus der Lohnklasse C.
5. Die Möglichkeit, auf feste Monatslöhne zu wechseln, wird in Erwägung gezogen werden.

Art. 17 Dreizehnter Monatslohn

1. Der Arbeitnehmer hat am Ende des Jahres einen Anspruch auf einen dreizehnten Monatslohn, der ihm von Arbeitgeber nach folgenden Möglichkeiten ausbezahlt werden kann:
 - a) Für Arbeitnehmer, die im Stundenlohn oder mit einem festen Monatslohn vergütet werden:
Der Arbeitnehmer erhält vom Arbeitgeber einen Betrag, der 8,33% seines jährlichen Bruttolohnes entspricht.
 - b) Für Arbeitnehmer, die mit Monatslohn entlohnt werden:
Der Arbeitnehmer erhält vom Arbeitgeber einen Betrag, der einem Zwölftel seines jährlichen Bruttolohnes entspricht.
2. Dem Arbeitnehmer, der den Arbeitgeber im Verlaufe des Jahres verlässt, entsteht im Moment seines Abtretens ein anteilmässiger Anspruch auf seinen dreizehnten Monatslohn.
3. Der Anspruch auf einen dreizehnten Monatslohn beginnt mit dem ersten Arbeitstag des Arbeitnehmers beim Arbeitgeber.
4. In den folgenden Fällen hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf einen dreizehnten Monatslohn:
 - a) Wenn er seine Stelle unter Missachtung der Kündigungsfristen aufgibt.
 - b) Wenn er wegen betrügerischer Arbeit entlassen wird.
 - c) Wenn er aus wichtigen Gründen im Sinne von Art. 337 OR entlassen wird.
5. Der dreizehnte Monatslohn gibt keinen Anspruch auf Ferien.

Ferien, Feiertage und Bildungsurlaub

Art. 18 Ferien

1. Der Anspruch auf Ferien ist wie folgt festgelegt:

Ab dem vollendeten 20. Lebensjahr hat der Arbeitnehmer ein Recht auf :

- 20 Werktage Ferien im Jahr 2000
- 22 Werktage Ferien im Jahr 2001
- 24 Werktage Ferien im Jahr 2002
- 25 Werktage Ferien im Jahr 2003

Ab dem vollendetem 50. Lebensjahr hat der Arbeitnehmer ein Recht auf:

- 25 Werktage Ferien im Jahr 2000
- 27 Werktage Ferien im Jahr 2001
- 29 Werktage Ferien im Jahr 2002
- 30 Werktage Ferien im Jahr 2003

Bis zum vollendeten 20. Lebensjahr hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf 25 Werktage Ferien.

2. Der den Ferien entsprechende Lohn beträgt:

- im Jahr 2000 8.33% und 10.64% des Grundlohnes, je nach vertraglicher durchschnittlicher Arbeitsdauer
- im Jahr 2001 9.24% und 11.59% des Grundlohnes, je nach vertraglicher durchschnittlicher Arbeitsdauer
- im Jahr 2002 10.17% und 12.55% des Grundlohnes, je nach vertraglicher durchschnittlicher Arbeitsdauer
- im Jahr 2003 10.64% und 13.04% des Grundlohnes, je nach vertraglicher durchschnittlicher Arbeitsdauer

Die Zahlungsweise wird auf kantonaler Ebene geregelt.

3. Die Festsetzung des Zeitpunktes der Ferien erfolgt durch den Arbeitgeber. Er berücksichtigt die Wünsche der Arbeitnehmer nach den Möglichkeiten des Betriebes und des Haushaltes. Hält sich ein Arbeitnehmer in schuldhafter Weise nicht an die Vereinbarungen, welche die Dauer, den Beginn und das Ende der Ferien betreffen, so kann der Arbeitgeber eine Entschädigung in der Höhe eines Viertels des durchschnittlichen monatlichen Grundlohnes verlangen.
4. Für die Kantone Wallis und Neuenburg behalten die erworbenen Rechte ihre Wirkung für die Jahre 2000 und 2001. Die neuenburgischen Arbeitnehmer, die das vollendete achtundvierzigste Lebensjahr 1999 erreicht haben und einen Anspruch auf eine fünfte Ferienwoche haben, behalten ihre erworbenen Rechte.
5. Im Kanton Wallis gibt es eine Ausgleichskasse für die Entschädigung von Ferien und Feiertagen, welche vom gemeinsamen Sekretariat der Association valaisanne des entreprises de menuiserie, ébénisterie, charpente, vitrerie et fabriques de meubles und der Association valaisanne des maîtres plâtriers-peintres (Bureau des Métiers, Sion) verwaltet wird.

Die Unternehmungen sind verpflichtet, für Arbeitnehmer im Stundenlohn mit der besagten Ausgleichskasse abzurechnen (für die Holzberufe: nur die Unternehmungen des französischen Teils des Wallis).

Diese Kasse legt die monatlichen Beiträge der Arbeitgeber fest, berechnet in Prozenten des Bruttolohnes gemäss der durchschnittlichen vertraglichen Arbeitszeit und bezahlt die Entschädigungen gemäss den oben in Abs. 2 festgelegten Prozentsätzen aus.

6. Im Kanton Waadt werden die Ausführungsbestimmungen im kantonalen Zusatzvertrag über die Ferien geregelt, welcher von den Vertragsparteien verabschiedet wurde.

Art. 19 Feier- und Ruhetage

1. Die Arbeitnehmer haben einen Anspruch auf eine Feiertagsentschädigung für höchstens neun vertragliche oder gesetzliche Feiertage, die den tatsächlich ausfallenden Arbeitsstunden entspricht.
2. Die Liste der entschädigungspflichtigen Feiertage wird für die Geltungsdauer dieses Vertrages auf kantonaler Ebene geregelt und befindet sich im Anhang III, welcher vollumfänglich Bestandteil dieses Gesamtarbeitsvertrages ist.
3. Der Arbeitgeber kann seine Werkstatt und Baustellen am 1. Mai schliessen. Tut er es nicht, so hat er den Arbeitnehmern, die an diesem Tag einen Urlaub verlangen, einen unbezahlten freien Tag zu gewähren. Die im Kanton Jura und Waadt geltenden Vorschriften bleiben vorbehalten.
4. Im Kanton Waadt werden die Ausführungsbestimmungen im kantonalen Zusatzvertrag über die Ferien geregelt, welcher von den Vertragsparteien verabschiedet wurde. Die Liste der entschädigungspflichtigen Tage, welche im Anhang III aufgezählt sind, wird zudem für die Jahre, in denen die im Anhang aufgezählten Tage nicht alle entschädigt werden, mit dem Freitag nach Auffahrt ergänzt, welcher vereinbarungsgemäss nicht als Arbeitstag gilt.
5. Im Kanton Wallis, für die Holzberufe nur der französische Teil, wird die Entschädigung für die entsprechenden gesetzlichen Feiertage von der in Art. 18 Abs. 5 erwähnten Kasse ausbezahlt. Diese Entschädigung entspricht 3 % des Bruttolohnes gemäss der vertraglichen, durchschnittlichen Arbeitszeit.

Art. 20 Bildungsurlaub

1. Der Arbeitnehmer hat im Rahmen des Möglichen und mit Zustimmung seiner Arbeitgeber einen Anspruch auf Urlaub für kulturelle Bildung, für Berufsbildung oder auf Gewerkschaftsurlaub, der von einem oder mehreren Verbänden dieses Gesamtarbeitsvertrages organisiert oder angeboten wird.
2. Die Organisation der Kurse beachtet folgende Bedingungen:
 - a. Die Kurse finden vorzugsweise im Winter statt.
 - b. Für Bildungsurlaub kann der gleiche Arbeitnehmer höchstens fünf Tage pro Kalenderjahr in Anspruch nehmen.
 - c. Die Urlaube sind auf einen Mitarbeiter pro Betrieb und Kurs beschränkt.
 - d. Die Urlaubsgesuche werden mindestens vier Monate vor Kursbeginn von den organisierenden Verbänden beim Arbeitgeber eingereicht.
 - e. Die Entschädigung dieser Bildungsurlaube wird durch die Reglemente der kantonalen paritätischen Kassen bestimmt.

Reiseauslagen und andere Auslagen

Art. 21 Reiseauslagen und Auslagen für Verpflegung

1. Verrichtet der Arbeitnehmer auswärtige Arbeiten, so hat er nebst seinem Lohn folgende Ansprüche:
 - a) Wenn er jeden Abend an seinen Wohnsitz zurückkehren kann:
 - auf die Rückerstattung der Reisekosten am Morgen und am Abend;
 - auf eine Entschädigung von Fr. 16.- für die Kosten, die entstehen, weil er sich nicht zu Hause verpflegen kann.
 - b) Wenn er nicht jeden Abend an seinen Wohnsitz zurückkehren kann:
 - auf die Rückerstattung der Kosten für Reise, Verpflegung und Unterkunft.

2. Im Kanton Waadt bleibt der Zusatzvertrag über die Auslagen vorbehalten.
3. Auf die Rückerstattung der Reisekosten und der anderen oben erwähnten Kosten hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch, wenn der Arbeitgeber oder der Bauherr den Transport selbst organisiert oder ihm eine Mahlzeit zur Verfügung stellt oder eine Unterkunft organisiert.
4. Die Reisezeit wird gemäss dem Stundentarif ohne Zuschlag entschädigt, sofern diese eine halbe Stunde am Tag (für Neuenburg: fünfzehn Minuten im Jahr 2001) übersteigt, gerechnet vom Versammlungszeitpunkt bis zum Arbeitsbeginn und von Arbeitsschluss bis zur Entlassung.

Art. 22 Rückerstattung von Fahrzeugkosten

1. Wenn der Arbeitnehmer sein privates Fahrzeug auf Verlangen des Arbeitgebers für berufliche Zwecke braucht, hat er einen Anspruch auf folgende Rückvergütung der Kosten:
 - Autos : Fr. 0.65 pro Kilometer
 - Motorräder : Fr. 0.30 pro Kilometer
 - Motorfahrräder : Fr. 0.15 pro Kilometer

Diese Entschädigungen enthalten sämtliche Kosten und Versicherungen. Der Arbeitnehmer schliesst namentlich eine private Fahrzeughaftpflichtversicherung mit unbegrenzter Garantie ab.
2. Stellt der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer ein Fahrzeug zur Verfügung, hat er für dessen Unterhalt und Benutzungskosten aufzukommen.

Art. 23 Berechtigte Absenzen

1. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Vergütung folgender Absenzen:
 - a) Ein Tag bei Heirat.
 - b) Zwei Tage bei Geburt eines Kindes.
 - c) Zwei Tage bei Tod des Vaters, der Mutter, eines Bruders, einer Schwester, des Schwiegervaters und der Schwiegermutter.
 - d) Ein Tag bei Tod der Grosseltern.
 - e) Drei Tage bei Tod des Ehegatten oder eines Kindes.
 - f) Ein Tag bei militärischer Rekrutierung.
 - g) Ein halber Tag bei Teilnahme an militärischer Ausrüstungsinspektion
 - h) Ein Tag bei Entlassung vom Militärdienst.
2. Bei seinem Umzug hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen unbezahlten freien Tag.
3. Die Überweisung der Entschädigung geht zulasten des Arbeitgebers. Sie hat mit der Bezahlung des Lohnes des laufenden Zeitraumes zu erfolgen.
4. Im Kanton Wallis wird die den berechtigten Absenzen entsprechende Entschädigung von der in Art. 37 Abs. 2 dieser Konvention erwähnten Ausgleichskasse ausbezahlt.

DRITTES KAPITEL ALLGEMEINE PFLICHTEN DER ARBEITGEBER UND ARBEITNEHMER

Art. 24 Betrügerische Arbeit

1. Während der Vertragsdauer ist es dem Arbeitnehmer untersagt, ob bezahlt oder nicht, berufliche Arbeit für Dritte zu verrichten.
2. Bei Verletzung dieses Verbotes der „Schwarzarbeit“, kann die zuständige paritätische Berufskommission eine Verwarnung oder eine Konventionalstrafe (siehe Art. 44) aussprechen, je nach Schwere des Vergehens. Der Betrag dieser Konventionalstrafe wird vom Lohn abgezogen und der zuständigen paritätischen Berufskommission zur Verfügung gestellt.
3. Bei Rückfall kann der Arbeitgeber den Einzelarbeitsvertrag aus wichtigem Grund fristlos kündigen. Die Geltendmachung von Schadenersatz des Arbeitgebers bleibt vorbehalten.
4. Eine Verwarnung oder eine Konventionalstrafe im Sinne dieses Artikels kann auch gegen den Arbeitgeber ausgesprochen werden, der wissentlich „Schwarzarbeit“ verrichten lässt oder solche fördert, sei sie entgeltlich oder nicht.

Art. 25 Arbeitshygiene und –sicherheit

1. Der Arbeitgeber hat die erforderlichen und geeigneten Massnahmen zum Schutz des Lebens und der Gesundheit der Arbeitnehmer zu treffen, einerseits durch den Vollzug der von Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt (SUVA) vorgesehenen Vorschriften und andererseits durch den Vollzug der EKAS-Richtlinie 6508 über den Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit (ASA).
2. Die Finanzierung der Branchenlösungen in Sachen Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, welche durch die Sozialpartner ausgearbeitet werden, muss von den Betrieben sichergestellt werden. Die kantonalen paritätischen Fonds decken einen Teil der Kosten. Zu diesem Zweck erarbeitet die Trägerschaft für Baulösungen Richtlinien für die kantonalen paritätischen Kommissionen.
3. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, diese Regelungen einzuhalten und meldet dem Arbeitgeber oder dessen Vertreter jede Einrichtung oder deren Fehlerhaftigkeit, die eine Unfallgefahr darstellen könnte.
4. Die Parteien bemühen sich, die Allgemeinverbindlicherklärung für die Branchenlösung über Arbeitssicherheit und Gesundheit im Bereich des Holzes und der Gipserei-Malerei zu erwirken.

Art. 26 Einhaltung der Arbeitszeiten

1. Der Arbeitnehmer hat die Arbeitszeiten streng einzuhalten. Er hat pünktlich am vom Arbeitgeber angegebenen Ort zu erscheinen, um seinen vollen Arbeitstag zu erfüllen.
2. Er darf sich nicht ohne vorangehende Genehmigung des Arbeitgebers oder dessen Vertreter vom Arbeitsort fernhalten.
3. Für die Dauer der unentschuldigten Absenzen oder Verspätungen hat er keinen Anspruch auf Lohn.

Art. 27 Sorgfalts- und Treuepflicht

1. Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragenen Arbeiten nach den Regeln des Berufes und nach den Weisungen des Arbeitgebers oder dessen Stellvertreters auszuführen.
2. Der Arbeitnehmer ist für den Schaden verantwortlich, den er absichtlich oder fahrlässig dem Arbeitgeber zufügt (Art. 321e OR). Er hat den Schaden durch Schadenersatz oder auf andere Art und Weise wieder gutzumachen.

Art. 28 Information und Mitsprache der Arbeitnehmer in den Betrieben

Der Arbeitgeber untersteht den Bestimmungen des Bundesgesetzes vom 17. Dezember 1993 über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben (sog. Mitwirkungsgesetz).

Art. 29 Lohn

1. Der Lohn wird einmal im Monat ausbezahlt. Er wird dem Arbeitnehmer direkt ausbezahlt oder auf ein Bank- oder Postkonto überwiesen. Eine detaillierte Lohnabrechnung wird dem Arbeitnehmer ausgehändigt.
2. Wird ein Gesuch mindestens einen Tag im Voraus eingereicht, kann ein Vorschuss auf den Lohn ausbezahlt werden.
3. Kündigt der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis in Befolgung der vorliegenden Bestimmungen, so erhält er seinen Lohn spätestens am letzten Arbeitstag oder auf das Ende der Lohnperiode.
4. Aufgrund der verschiedenen kantonalen Bestimmungen über die Personalfürsorgeeinrichtungen werden dem Arbeitnehmer Sozialabzüge auf seinem Lohn erhoben.

Art. 30 Werkzeug und Material

1. Die Beschaffung von Berufswerkzeugen geht zulasten des Arbeitgebers. Vorbehalten bleiben die Entschädigungsabkommen im Kanton Waadt und in den Unternehmungen des Schreiner- und Zimmergewerbes des Kantons Freiburg.
2. Der Arbeitnehmer hat Werkstoffe, Werkzeuge und alle Einrichtungen des Betriebes sorgfältig zu behandeln.

Art. 31 Akkordarbeit oder Stückarbeit

1. Stück-, Akkordarbeit oder Arbeit, die nicht in Abhängigkeit der Zeit vergütet wird, ist untersagt.
2. Die westschweizerische paritätische Berufskommission kann durch Sondervereinbarungen, welche Bestandteil dieses Vertrages sind, von dieser Bestimmung für einzelne bestimmte Arbeiten abweichen.

VIERTES KAPITEL PERSONALVORSORGEEinrichtungen

Art. 32 Unfallversicherung

1. Der Arbeitnehmer ist für Betriebs- sowie für Nichtbetriebsunfälle nach den geltenden rechtlichen Bestimmungen versichert.
2. Die Prämie für die Versicherung der Betriebsunfälle geht zulasten des Arbeitgebers, diejenige für Nichtbetriebsunfälle zulasten des Arbeitnehmers.
3. Bei Unfall ist der Arbeitgeber nicht gehalten, Leistungen zu erbringen, solange die von der SUVA geschuldeten Entschädigungen mindestens die Hälfte des gesetzlich vorgeschriebenen Prozentsatzes des erlittenen Erwerbsausfalles decken. Sind die Versicherungsleistungen kleiner, hat der Arbeitgeber für die Differenz zwischen dieser und dem gesetzlich vorgeschriebenen Prozentsatz aufzukommen.
4. Wenn die SUVA das Taggeld wegen aussergewöhnlicher Gefahr oder für ein Wagnis im Sinne der entsprechenden Artikel im Unfallversicherungsgesetz (UVG) streicht oder kürzt, reduzieren sich die Pflichten des Arbeitgebers in Bezug auf Löhne, die den SUVA-Höchstlohn überschreiten und in Bezug auf die Karenztage im gleichen Verhältnis.
5. Die Zeitspanne zwischen Unfall und Beginn der Entschädigung durch die SUVA (Karenztage) muss vom Arbeitgeber mit den von der SUVA vorgeschriebenen Entschädigungen sowohl für Betriebs-, wie auch für Nichtbetriebsunfälle bezahlt werden. Da es sich dabei um Leistungen des Arbeitgebers und nicht um Leistungen Dritter handelt, unterliegen die Karenztage den Sozialabgaben (Arbeitgeberbeitrag und Sozialabzüge).

Art. 33 Kranken- und Mutterschaftsversicherung

1. Erwerbsausfallversicherung
Der Arbeitnehmer ist gegen Erwerbsausfall infolge Krankheit und Mutterschaft versichert. Die Versicherungsbedingungen müssen mindestens den Bestimmungen des Krankenversicherungsgesetzes (Art. 67 ff.) entsprechen.

- a) Lohnzahlung durch eine Versicherung.

Die Unternehmung muss die dem GAV unterstellten Arbeitnehmer für einen Taggeldanspruch (Erwerbsausfall) von 80 % des letzten ausbezahlten AHV-Lohnes nach vertraglicher Arbeitszeit versichern. Die Pflicht des Arbeitgebers zur Bezahlung des Lohnes im Sinne von Art. 324a/b OR wird mit den Taggeldentschädigungen des Versicherers vollständig kompensiert.

- b) Mindestanforderungen an die Versicherungsbedingungen

Auf eine Versicherung für Taggeldentschädigung wegen Krankheit und Mutterschaft finden folgende Bestimmungen Anwendung:

- Die Leistungen für Erwerbsausfall, welche von den Krankenkassen der Unternehmungen oder der kantonalen Verbände ausbezahlt werden, müssen ab dem dritten Krankheitstag 80% des AHV – Bruttolohnes decken.

- Die Beteiligung des Arbeitnehmers an der Bezahlung der Prämie für die Deckung des Risikos des Erwerbsausfalles wird im Anhang IV, welcher integrierender Bestandteil des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages bildet, festgelegt.
 - Schliesst eine Unternehmung eine verzögerte Krankentaggeldversicherung ab, mit Leistungen, die um 30 Tage aufgeschoben sind und zwei Karenztage pro Krankheitsfall vorsehen, muss sie selbst für die Dauer der Aufschiebung 100% des wegen Krankheit ausfallenden Erwerbes aufkommen.
 - Bezahlung der Taggeldentschädigung wegen Krankheit (Erwerbsausfall) für 720 volle Tagesentschädigungen in der Zeitspanne von 900 aufeinanderfolgenden Tagen.
 - Befreiung von der Prämienbezahlung für die Dauer der Krankheit.
- c) Im Kanton Waadt sind die besonderen Anwendungsbestimmungen über die Taggeldversicherung im Krankheitsfall anwendbar (Anhang V).
- d) Die Vertragsparteien verpflichten sich, bis zum 1. Januar 2004 die Harmonisierung der Mindestleistungen und Mindestbedingungen der Versicherung an die Hand zu nehmen. Eine Vereinheitlichung der Prämienverteilung wird spätestens am 1. Januar 2004 in Kraft treten.

2. Versicherung Medizinischer- und Arzneikosten

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich gemäss den gesetzlichen Bestimmungen (KVG) für medizinische Kosten und Arzneikosten zu versichern. Für die Prämie hat der Arbeitnehmer aufzukommen.

Art. 34 Die berufliche Vorsorge

1. Die Arbeitnehmer sind gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die berufliche Vorsorge (BVG) versichert.
2. Im Kanton Neuenburg betragen die Beiträge altersunabhängig für alle Arbeitnehmer mindestens 8% der AHV – Löhne, wobei 4% vom Arbeitgeber und 4% vom Versicherten zu leisten sind.

Die Arbeitnehmer sind bei der paritätischen Pensionskasse des Baugewerbes des Kantons Neuenburg versichert., deren Reglement den Anforderungen des dem Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) entspricht.

Die Arbeitgeber sind verpflichtet, sich einer Pensionskasse anzugliedern (Art. 32.1). Davon sind diejenigen ausgenommen, deren Befreiung entschieden worden ist, nachdem sie der paritätischen Pensionskasse des Baugewerbes des Kantons Neuenburg beigetreten sind, deren Reglement integrierender Bestandteil dieser Konvention bildet. Ein Arbeitgeber kann seine Angestellten bei einer anderen Versicherungsanstalt versichern, vorausgesetzt, dass die Arbeitnehmer keinen Nachteil davon tragen. Dies setzt insbesondere folgendes voraus:

- Die Prämie zulasten des Arbeitnehmers darf gegenwärtig und in Zukunft nicht höher sein.
- Die Leistungen müssen mindestens gleichwertig sein.
- Die Freizügigkeitsleistungen garantieren jedem Arbeitnehmer die gesamte mathematisch notwendige Reserve, die nach den technischen Regeln der paritätischen Pensionskasse nötig ist, um später dieser Kasse wieder oder überhaupt beitreten zu können, ohne jegliche Einbusse an Leistungen zu erfahren, als ob der Arbeitnehmer nie ausgetreten oder seit Beginn beigetreten wäre. Erweist sich eine Freizügigkeitsleistung in dieser Hinsicht als ungenügend, hat der Arbeitgeber diese zu ergänzen, sogar lange Zeit nach Ausserkrafttreten des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages. Die Verträge und Versicherungsbedingungen anderer Institutionen, sowie deren nachträglichen Änderungen müssen der paritätischen Kommission frühzeitig (3 Monate im Voraus) mitgeteilt werden, damit in Zusammenarbeit mit dem Versicherer ihre Übereinstimmung mit der vorliegenden Konvention geprüft werden kann, bevor sie in Kraft treten und eventuell dafür gebürgt wird.

- Wenn eine Versicherung bei einer anderen Institution diese Voraussetzungen nicht oder nicht mehr erfüllt, gewährt die paritätische Kommission dem Arbeitgeber eine angemessene Frist, damit die berufliche Vorsorge seines Unternehmens den Bestimmungen der vorliegenden Konvention (wieder) angepasst wird. Wird dies vom Arbeitgeber unterlassen, so kann ihm eine Busse auferlegt werden, deren Höhe die Gesamtheit der zukünftig wahrscheinlich ausfallenden Versicherungsleistungen betragen kann, deren Fehlen eine Bedrohung für die Arbeitnehmer darstellt,
3. Im Kanton Waadt betragen die Beiträge altersunabhängig für alle Arbeitnehmer mindestens 9% der AHV – Löhne, wobei 4,5% vom Arbeitgeber und 4,5% vom Versicherten zu leisten sind.
 4. Im Kanton Wallis müssen sämtliche Arbeitnehmer einer Institution der beruflichen Vorsorge angehören, deren Leistungen, welche Gegenstand eines separaten Vertrages bilden, mindestens denjenigen der beruflichen Pensionskasse (CAPAV – caisse de retraite de la profession) zu entsprechen haben. Die Beiträge werden je hälftig von Arbeitgeber und Arbeitnehmer geleistet. Sie werden in Prozenten des AHV – Lohnes festgelegt.
Die Vorsorgepläne der privaten Stiftungen müssen zwischen den Altersklassen ein Solidaritätselement vorsehen. Nach diesem Prinzip soll ein älterer insgesamt nicht mehr für seine berufliche Vorsorge bezahlen müssen als ein junger Versicherter.
Ist der Beitrag einer privaten Stiftung höher als der, den die Kasse CAPAV ordentlich vorsieht (9%), so darf dem Arbeitnehmer auf seinem Lohn nicht mehr als die Hälfte des ordentlichen Beitrages der CAPAV (4.5%) zurückbehalten werden.

Art. 35 Frühzeitige Pensionierung

1. Die Sozialpartner nehmen sich vor, bis zum Ende des Jahres 2002 einen Entwurf auszuarbeiten, der jedoch spätestens am 1. Januar 2004 umgesetzt werden kann.
2. Zu diesem Zweck wird eine westschweizerische Arbeitsgruppe zusammengestellt.

Art. 36 Kinderzulagen

1. Die Handhabung der Kinderzulagen richtet sich nach den jeweiligen kantonalen Bestimmungen. Die kantonalen Zusatzvereinbarungen bleiben vorbehalten.
2. Für die Arbeitgeber und Arbeitnehmer des Kantons Waadt gilt der Gesamtvertrag betreffend Sozialeinrichtungen der Bauindustrie vom 2. Dezember 1999 und das sich darauf abstützende Reglement über die Kasse für Kinderzulagen.

Art. 37 Militärdienst

1. Wenn der Arbeitnehmer einen eidgenössischen obligatorischen Dienst leistet, sei es ein militärischer oder ein ziviler Dienst oder Zivilschutzdienst, wird der Erwerbsausfall, wenn das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate dauert oder für mehr als drei Monate abgeschlossen wurde, wie folgt entschädigt:

Rekrutenschule

- a. 80% des Nettoerwerbsausfalles, wenn der Arbeitnehmer verheiratet oder ledig ist und gesetzlichen Unterhaltspflichten nachzukommen hat.
- b. 50% des Nettoerwerbsausfalles, wenn der Arbeitnehmer ledig ist und keinen gesetzlichen Unterhaltspflichten nachzukommen hat.

Andere Dienste

- 100% des Nettoerwerbsausfalles während vier Dienstwochen.
- 80% des Nettoerwerbsausfalles ab der fünften bis zur einundzwanzigsten Dienstwoche, wenn er verheiratet oder ledig ist und gesetzlichen Unterhaltspflichten nachzukommen hat.

- 50% des Nettoerwerbsausfalles von der fünften bis zur einundzwanzigsten Dienstwoche, wenn er ledig ist und keinen gesetzlichen Unterhaltspflichten nachzukommen hat.

Der Beitrag geht zulasten des Arbeitgebers. Die kantonalen Zusatzvereinbarungen regeln diese Beiträge und die Zahlungsweise an den Arbeitnehmer.

2. Im Kanton Wallis gibt es eine berufliche Ausgleichskasse für die Bezahlung von Ersatzleistungen für Erwerbsausfall infolge Militärdienst, Zivildienst, Ausübung einer öffentlichen Aufgabe und berechtigter Abwesenheiten. Diese Kasse wird verwaltet von den unterzeichneten Walliser Arbeitgeberverbänden, Bureau des Métiers in Sion. Dabei beachten diese folgende Grundsätze:

- Die gesetzliche Entschädigung von der Ausgleichskasse für Erwerbsausfall wird von den in Abs. 1 genannten Leistungen abgezogen.
- Die Entschädigung für Arbeitnehmer, die unmittelbar nach ihrer Berufslehre die Rekrutenschule absolvieren, wird auf der Basis des Mindestlohnes für Facharbeiter im ersten Jahr nach der Lehre (Lohn A – 10%) berechnet. Der Arbeitgeber hat ein schriftliches Gesuch, mit Lehrvertrag und gültigem Arbeitsvertrag für eine Dauer von mehr als drei Monaten nach der Rekrutenschule einzureichen.
- Unternehmungen, für den französischen Teil des Wallis nur diejenigen der Holzberufe, sind verpflichtet, für Arbeitnehmer, die dem vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag unterstehen, mit dieser Kasse abzurechnen. Die Beiträge werden in Prozenten des AHV-Lohnes festgelegt.
- Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmern den ganzen Lohn ausbezahlen. In diesem Fall hat er einen Anspruch auf die von der Ausgleichskasse und der Berufskasse ausbezahlten Entschädigungen.

3. Im Kanton Jura und im Berner Jura gibt es eine paritätische Ausgleichskasse für die Bezahlung von Ersatzleistungen für Erwerbsausfall infolge Militärdienst. Diese Kasse wird vom Sekretariat des unterzeichneten Jurassischen Arbeitgeberverbandes verwaltet. Dabei beachtet es folgende Grundsätze:

- Die gesetzliche Entschädigung von der Ausgleichskasse für Erwerbsausfall wird von den in Abs. 1 genannten Leistungen abgezogen.
- Die Entschädigung für Arbeitnehmer, die unmittelbar nach ihrer Lehre die Rekrutenschule absolvieren, wird auf der Basis des Mindestlohnes für Facharbeiter im ersten Jahr berechnet. Der Arbeitgeber hat ein schriftliches Gesuch, mit Lehrvertrag und gültigem Arbeitsvertrag für eine Dauer von mehr als drei Monaten nach der Rekrutenschule einzureichen.
- Unternehmungen sind verpflichtet, für Arbeitnehmer, die dem vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag unterstehen, mit dieser Kasse abzurechnen. Die Beiträge werden in Prozenten des AHV-Lohnes festgelegt.
- Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmern den ganzen Lohn ausbezahlen. In diesem Fall hat er einen Anspruch auf die von der Ausgleichskasse und der Berufskasse ausbezahlten Entschädigungen.
- Die detaillierten Ausführungsbestimmungen sind im Reglement der jurassischen paritätischen Kasse festgelegt.

4. Für die Arbeitgeber und Arbeitnehmer des Kantons Waadt gilt der Gesamtvertrag betreffend Sozialeinrichtungen der waadtländischen Bauindustrie vom 2. Dezember 1999 und das sich darauf abstützende Reglement über die Kasse für Ersatzleistungen infolge Militärdienst.

Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf folgende Entschädigungen für Soldtage im Militär- oder Zivildienst (Aktivdienst ausgenommen):

Rekrutenschule:

- 80% des Nettoerwerbsausfalles, wenn der Arbeitnehmer verheiratet oder ledig ist und gesetzlichen Unterhaltspflichten nachzukommen hat.
- 50% des Nettoerwerbsausfalles, wenn der Arbeitnehmer ledig ist und keinen gesetzlichen Unterhaltspflichten nachzukommen hat.

Andere Dienste:

- 100% des Nettoerwerbsausfalles während vier Dienstwochen;
- 100% des Nettoerwerbsausfalles ab der fünften bis zur einundzwanzigsten Dienstwoche, wenn er verheiratet oder ledig ist und gesetzlichen Unterhaltspflichten nachzukommen hat.
- 70% des Nettoerwerbsausfalles von der fünften bis zur einundzwanzigsten Dienstwoche, wenn er ledig ist und keinen gesetzlichen Unterhaltspflichten nachzukommen hat.

Der Beitrag geht zulasten des Arbeitgebers.

Art. 38 Harmonisierung der kantonalen Bestimmungen

Für die Artikel 35 und 37 streben die Sozialpartner bis zum 1. Januar 2004 eine gänzliche Vereinheitlichung an. In der Zwischenzeit sollen diese Bestimmungen als Mindestanforderungen gelten.

Art. 39 Beiträge an die Vollzugskosten und die berufliche Weiterbildung

Die Beitragsquote, die der Arbeitnehmer zu tragen hat, wird ab dem 1. Januar 2000 auf 1% des Lohnes berechnet, welcher der AHV unterliegt. Die Arbeitgeberquote (Anhang VI) wird auf kantonaler Ebene geregelt und im Rahmen des Zumutbaren im Raum der Westschweiz auf den 1. Januar 2004 harmonisiert. Die Benutzung der paritätischen Fonds liegt in der Kompetenz der kantonalen paritätischen Berufskommissionen. Diese Bestimmungen betreffen die Arbeitnehmer und –geber des Kantons Waadt nicht.

Mit Ausnahme des Kantons Waadt verpflichten sich die Parteien, die Allgemeinverbindlicherklärung der Bestimmungen über die Beiträge an Vollzugskosten und für die berufliche Weiterbildung zu erreichen.

Für die Arbeitgeber und Arbeitnehmer des Kantons Waadt gilt der Gesamtvertrag betreffend Sozialeinrichtungen der waadtländischen Bauindustrie vom 2. Dezember 1999 und die sich darauf abstützenden Reglemente über die Beiträge für die berufliche Solidarität.

Art. 40 Arbeitslosenversicherung

Die Betriebe und die Arbeitnehmer sind gemäss den geltenden gesetzlichen Bestimmungen gegen die Gefahr von Arbeitslosigkeit versichert.

Art. 41 Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

Der Arbeitnehmer ist für das Alter, für den Todes- oder den Invaliditätsfall gemäss den geltenden gesetzlichen Bestimmungen versichert.

FÜNFTES KAPITEL AUSFÜHRUNGSBESTIMMUNGEN

Art. 42 Ausführung

Anwendung des westschweizerischen Gesamtarbeitsvertrag:

- a) Die Vertragsparteien verpflichten sich, die Bestimmungen des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages des Baugewerbes der Westschweiz, seine kantonalen Zusatzvereinbarungen, sowie seine Anhänge gemäss Art. 357a Abs. 1 OR einzuhalten.
 - b) Im Hinblick auf die Einhaltung der Bestimmungen des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages gründen die Parteien:
 - Eine westschweizerische paritätische Berufskommission
 - Kantonale paritätische Berufskommissionen
 - c) Innerhalb von drei Monaten nach Inkrafttreten des vorliegenden Vertrages gründen die Vertragsparteien des Ausbaugewerbes der Westschweiz die unter Bst. b dieses Artikels genannten paritätischen Kommissionen in der juristischen Form des Vereines.
2. Die gegründeten paritätischen Kommissionen sind ausdrücklich ermächtigt, für den Vollzug der Bestimmungen des vorliegenden GAV zu sorgen.

Art. 43 Gemeinsamer Vollzug

1. Gemäss Art. 357b OR steht den Vertragsparteien gemeinsam ein Anspruch auf die Einhaltung des Vertrages gegenüber den betroffenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu.
2. Von sich aus oder auf Gesuch der westschweizerischen paritätischen Berufskommission hin sind die kantonalen paritätischen Berufskommissionen verpflichtet, in den Betrieben Kontrollen durchzuführen und die Einhaltung des GAV zu überwachen. Bei Bedarf ist es den kantonalen paritätischen Berufskommissionen erlaubt, ihre Kompetenzen auf dem rechtlichen Weg durchzusetzen.
3. Vertreter der kantonalen paritätischen Berufskommissionen sind befugt, Unternehmungen zu betreten, die dem GAV unterworfen sind. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, ihnen Zutritt zum Betrieb zu gewähren, beziehungsweise sich den Vertreter der Kommission vorzustellen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, notwendige Dokumente vorzuweisen und jede nützliche Information mitzuteilen.
4. Die Kosten der Kontrollen haben diejenigen Betriebe und die Arbeitnehmer zu tragen, welche Vertragsbestimmungen verletzt haben.

Art. 44 Westschweizerische paritätische Berufskommission (CPPR)

1. Zusammenstellung

Die westschweizerische paritätische Berufskommission stellt sich zusammen aus zwei Vertreter pro Kanton, bestimmt durch die unterzeichneten Arbeitnehmerorganisationen und zwei Vertreter pro Kanton, bestimmt durch die unterzeichneten Arbeitgeberorganisationen. Der Präsident wird abwechslungsweise in jeder Delegation für eine Dauer von zwei Jahren bestimmt.

Die westschweizerische paritätische Berufskommission erlässt für seine Tätigkeit ein Organisationsreglement.

2. Sekretariat

Das Sekretariat der paritätischen Berufskommission wird von einer der Vertragsparteien geführt, welche von der westschweizerischen paritätischen Berufskommission bezeichnet wird. Der Sekretär der westschweizerischen paritätischen Berufskommission wohnt den Sitzungen mit beratender Stimme bei.

3. Versammlung

Die westschweizerische paritätische Berufskommission versammelt sich innerhalb von 30 Tagen ab Gesuch einer Partei, welches beim Sekretariat der Kommission einzureichen ist, jedoch mindestens einmal jährlich.

4. Kompetenzen und Aufgaben

Die westschweizerische paritätische Berufskommission hat folgende Aufgaben:

- a) Sie garantiert den einheitlichen Vollzug des vorliegenden Vertrages.
- b) Streitfälle zwischen den Parteien, welche den Vollzug oder die Interpretation dieses Vertrages betreffen, können der westschweizerischen paritätischen Berufskommission unterstellt werden. Das Gesuch hat schriftlich mit Begründung zu erfolgen. Mit dem Ziel sich mit den Meinungsverschiedenheiten auseinanderzusetzen, um zu einer gemeinsamen Einigung zu gelangen, versammelt sich die westschweizerische paritätische Kommission innerhalb von 30 Tagen nach Einreichung des Gesuches. Im Falle eines Scheiterns oder wenn eine Partei den Vermittlungsvorschlag, welcher die westschweizerische paritätische Kommission ausgearbeitet hat, nicht unterzeichnet, haben die Parteien ihren Streit schriftlich und begründet, innerhalb von 30 Tagen dem westschweizerischen Schiedsgericht gemäss Art. 45 vorzulegen. Der Entscheid des westschweizerischen Schiedsgerichtes ist endgültig und ausser der Aufhebungsbeschwerde besteht kein Rechtsmittel.
- c) Auf Gesuch einer unterzeichneten Partei hin entscheidet sie über die Auslegung des vorliegenden Vertrages.
- d) Sie macht Vorbeischiede zu Entscheiden von kantonalen paritätischen Berufskommissionen, wenn diese darum ersuchen.
- e) Sie entscheidet über Gesuche um Akkord- oder Stückerarbeit im Sinne von Art. 31 des vorliegenden Vertrages.
- f) Sie genehmigt die Reglemente der kantonalen paritätischen Berufskommissionen.
- g) Sie sammelt Entscheide der kantonalen paritätischen Berufskommissionen und stellt diese den Parteien des vorliegenden Vertrages zur Verfügung.
- h) Sie erlässt das Reglement über den westschweizerischen paritätischen Fonds innerhalb von zwölf Monaten nach Unterzeichnung des vorliegenden Vertrages. Sie verwaltet den westschweizerischen paritätischen Fonds und erstellt das Budget, sowie eine Jahresrechnung.
- i) Sie bestimmt den Verteilungsschlüssel für die Kosten des Betriebes der westschweizerischen paritätischen Berufskommission und des westschweizerischen Schiedsgerichtes, die zulasten der kantonalen paritätischen Berufskommissionen gehen.
- j) Im Rahmen der EKAS-Richtlinie 6508 überwacht sie die Tätigkeiten der Trägerschaften der Branchenlösungen der Schreinerei-Zimmerei und der Gipserei-Malerei der Westschweiz.

5. Finanzierung

Kosten, die im Zusammenhang mit dem Betrieb der westschweizerischen paritätischen Berufskommission stehen, werden von den kantonalen paritätischen Fonds getragen und nach einem von der westschweizerischen paritätischen Berufskommission festgelegtem Verteilungsschlüssel aufgeteilt.

6. Entscheide

Die Entscheide werden durch die Mehrheit der Stimmen beider Delegationen gefasst.

Art. 45 Westschweizerisches Schiedsgericht

1. Gründung

In den ersten drei Monaten nach Unterzeichnung des Gesamtarbeitsvertrages gründet die westschweizerische paritätische Berufskommission ein westschweizerisches Schiedsgericht. Die westschweizerische paritätische Berufskommission bezeichnet den Kanton, in dem das Schiedsgericht seinen Sitz haben soll.

2. Verfahren

Das westschweizerische Schiedsgericht wendet das geltende Verfahrensrecht des Kantons an, in welchem es seinen Sitz hat. Das Schiedsgericht gewährleistet die Bearbeitung der ihm unterbreiteten Fälle in deutscher und französischer Sprache. Das westschweizerische Schiedsgericht wendet die Bestimmungen des Konkordates über die Schiedsgerichtsbarkeit an, das vom Bundesrat am 27. August 1969 genehmigt wurde.

3. Zusammenstellung

Das westschweizerische Schiedsgericht besteht aus einem Präsidenten, der Jurist sein muss, aus zwei Mitgliedern, die von den Arbeitgeberverbänden und zwei Mitgliedern, die von den Gewerkschaften vorgeschlagen werden.

Herrscht Uneinigkeit über die Wahl des Präsidenten, so wird dieser durch den Präsidenten der Zivilkammer des Kantonsgerichts gewählt, in dem das westschweizerische Schiedsgericht seinen Sitz hat. Das Kantonsgericht kann für seine Entscheidung eventuelle Wahlvorschläge der Vertragsparteien berücksichtigen.

Die Mitglieder des westschweizerischen Schiedsgerichtes werden für die Dauer von drei Jahren gewählt.

Der Schreiber des westschweizerischen Schiedsgerichtes wird vom Präsidenten bezeichnet.

4. Beschränkte Zusammenstellung

Die Streitparteien können sich bis zu Beginn der ersten Verhandlung darauf einigen, dass sie die alleinige Entscheidung des Präsidenten dieses Schiedsgerichtes anerkennen werden.

5. Entlöhnung

Der Präsident, die Mitglieder und der Schriftführer des westschweizerischen Schiedsgerichtes werden durch die westschweizerische paritätische Berufskommission entlohnt.

6. Behandlung der Streitigkeiten

Der Präsident des westschweizerischen Schiedsgerichtes versammelt das Gericht innerhalb von 30 Tagen ab Einreichung einer Klage. Der Präsident des westschweizerischen Schiedsgerichtes hat die Pflicht, den betroffenen paritätischen Kommissionen ohne Aufschub die Gesamtheit aller Urteile und Entscheide, welche in Rechtskraft erwachsen sind, zur Verfügung zu stellen.

7. Kompetenzen und Aufgaben

Das westschweizerische Schiedsgericht hat folgende Kompetenzen:

- a) Entscheidung im Fall von Meinungsverschiedenheiten oder Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien, wenn die westschweizerische paritätische Kommission keine Einigung erzielen konnte.
- b) Entscheidung über Kosten und Auslagen.

8. Entscheid

Die Entscheide des Schiedsgerichtes sind endgültig und vollstreckbar.

Art. 46 Kantonale paritätische Berufskommission (CPPC)

1. Organisation

In den verschiedenen Kantonen, die diesem Vertrag unterstellt sind, werden kantonale paritätische Berufskommissionen von den Parteien bezeichnet, deren Zusammensetzung, Organisationsaufgaben und Verfahren in besonderen Reglementen für jeden Kanton von den betroffenen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen festgehalten werden. Diese Reglemente müssen der westschweizerischen paritätischen Berufskommission zur Zustimmung vorgelegt werden.

2. Aufgaben

Die Aufgaben der kantonalen paritätischen Berufskommissionen sind mindestens die folgenden:

- a) Vollzug der Kontrollen in den Unternehmungen, welche durch den Gesamtarbeitsvertrag verpflichtet sind, damit die Vertragseinhaltung überprüft werden kann, sowie das Verfügen von vertraglichen Bussen und von Kostenauflegungen für Kontrollen. Stellt sich heraus, dass Vertragsbestimmungen verletzt worden sind, verurteilen die kantonalen Kommissionen die fehlbaren Arbeitgeber zur Bezahlung der den Arbeitnehmern geschuldeten Beträge, die nicht ausbezahlt wurden, an die kantonale Kommission. Die kantonalen paritätischen Berufskommissionen schreiben den auffindbaren Arbeitnehmer ihren Anspruch gut.
- b) Der Entscheid, eine Unternehmung dem vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag zu unterstellen.
- c) Treffen der notwendigen Massnahmen zum Schutz der Interessen der Berufe.
- d) Der Erlass eines Reglements zum Vollzug der Beiträge an die berufliche Weiterbildung.
- e) Die Einbringung des Beitrages für Vollzugskosten und Kosten der beruflichen Weiterbildung
- f) Die Verwaltung der beruflichen Beiträge mit Hilfe eines Budgets und einer Jahresrechnung.
- g) Rechnungsstellung und Einbringung von Vertragsstrafen, bei Bedarf auf dem rechtlichen Weg.
- h) Sie können auf Gesuch hin als Schlichtungsorgan für individuelle oder kollektive Streitigkeiten tätig werden.
- i) Der Vollzug der Direktiven der westschweizerischen paritätischen Berufskommission.

Bemerkung: Die in Bst. d, e, f vorgesehenen Aufgaben gelten nicht für die Kommission des Kantons Waadt.

3. Finanzierung

Kosten, die im Zusammenhang mit dem Betrieb der kantonalen paritätischen Berufskommissionen stehen, werden entsprechend den Bestimmungen der kantonalen Reglemente getragen.

Art. 47 Kantonale Schiedsgerichte

Örtliche Schiedsgerichte

Jeder Entscheid einer kantonalen paritätischen Kommission kann innerhalb von 30 Tagen beim Schiedsgericht angefochten werden.

Die Parteien des vorliegenden Vertrages gründen innerhalb von drei Monaten nach Inkrafttreten dieser Konvention ein oder zwei Schiedsgerichte auf dem Vertragsgebiet jeder paritätischen Kommission.

Diese Schiedsgerichte bestehen aus einem Richter, der über eine ordentliche juristische Ausbildung verfügt. Dieser Schiedsrichter waltet alleine und in Begleitung seines Schriftführers.

Das Schiedsgericht ist für folgende Aufgaben zuständig:

1. Entscheid über Rekurse in Sachen Arbeitnehmer oder Arbeitgeber gegen kantonale paritätische Berufskommissionen.
2. Entscheid über Beschwerden in Sachen kantonale paritätische Berufskommissionen gegen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Das vor dem örtlichen Schiedsgericht geltende Verfahren richtet sich nach der Zivilprozessordnung desjenigen Kantons, in dem das Schiedsgericht seinen Sitz hat; der schweizerische Sitz der Unternehmung begründet den Gerichtsstand. Bei Streitigkeiten mit einer Unternehmung, die ihren Sitz oder einen Arbeitnehmer mit Wohnsitz im Ausland hat, gilt als Gerichtsstand der Ort, in dem die kantonale paritätische Berufskommission ihren Sitz hat.

Art. 48 Konventionalstrafe

Jede Verletzung der gesamtarbeitsvertraglichen Verpflichtungen kann mit einer Geldstrafe von Fr. 3'000.- pro Zuwiderhandlung bestraft werden, ohne Einfluss auf eine allfällige Geltendmachung von Schadenersatz.

Im Falle eines Rückfalles oder bei schweren Verletzungen der gesamtarbeitsvertraglichen Verpflichtungen kann die Geldstrafe bis zu Fr. 20'000.-- erhöht werden. Ist der erlittene Schaden höher zu beziffern, kann die kantonale paritätische Kommission von diesem Betrag abweichen.

Art. 49 Kantonale Zusatzverträge

Die Vertragsparteien erlassen besondere Regeln für die spezifischen kantonalen Probleme.

Normative Bestimmungen, die abschliessend im westschweizerischen Gesamtarbeitsvertrages geregelt sind, werden in den besonderen kantonalen Zusatzverträgen nicht anerkannt.

SECHSTES KAPITEL SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Art. 50 Verhältnis zu Dritten

Die Parteien verbieten sich gegenseitig, mit einer anderen Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerorganisation oder mit einzelnen Arbeitgebern oder Arbeitnehmern des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages analoge oder andersartige Verträge, sowie jede andere Vertragsform, die einen Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis hat, abzuschliessen. Gegenseitiges vorausgehendes Einvernehmen bleibt vorbehalten.

Art. 51 Beitritt und Allgemeinverbindlicherklärung

1. Die Vertragsparteien können dem Beitritt jeder Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerorganisation zustimmen, vorausgesetzt, dass diese Organisationen für den Beruf repräsentativ sind und genügend Sicherheit zur Einhaltung dieser Konvention bieten. Die beitretende Organisation hat im Verhältnis zu den Vertragsparteien die gleichen Rechte und Pflichten.
2. Die Parteien verpflichten sich, mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln den Beitritt aller nicht organisierten Unternehmungen, sowie der auswärtigen Unternehmungen, die auch nur gelegentlich Arbeiten innerhalb des örtlichen Vertragsgebietes von Art. 1 verrichten, zu bewirken. Der vorliegende Absatz gilt als vorweggenommene Annahme der Beitrittsverträge.

Art. 52 Gültigkeit

1. Der vorliegende Vertrag, sowie seine Anhänge treten am 1. November 2000 in Kraft. Er ist bis zum 31. Dezember 2003 gültig.
2. Er kann mittels eingeschriebener Kündigung gänzlich oder teilweise durch eine der Parteien unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten aufgelöst werden.
3. Im Falle einer teilweisen Kündigung einer Partei, steht der anderen eine neue Kündigungsfrist von 30 Tagen zur Verfügung.
4. Ohne Eingang einer Kündigung wird die Vertragsdauer stillschweigend jeweils für die Dauer eines Jahres verlängert.
5. Die gekündigten Bestimmungen bleiben nach Ablauf der Frist in Kraft, wenn diesbezüglich Erneuerungsbestrebungen im Gange sind.
6. Eine Lohnanpassung, welche namentlich den schweizerischen Landesindex der Konsumentenpreise berücksichtigt, wird von den Parteien jeweils gegen das Ende jedes Jahres verhandelt, um am 1. Januar des folgenden Jahres in Kraft zu treten.

Le Mont-sur-Lausanne, den 1. November 2000

Anmerkung : Dies ist eine Übersetzung des **französischen Originaltextes**, welcher **ausschliesslich massgeblich** ist.

Fédération romande des entreprises de menuiserie, ébénisterie, charpentes, des fabriques de meubles et des parqueteurs (FRM)

Le Président

Le Secrétaire

Bernard REPOND

Daniel VAUCHER

Fédération romande des maîtres plâtriers-peintres (FRMPP)

Le Président

Le Secrétaire

René CORREVON

Patrick CRAUSAZ

SIB, Syndicat Industrie et Bâtiment Secrétariat central

Bernard JEANDET

Franz CAHANNES

SYNA, Syndicat interprofessionnel Secrétariat central

Guido HAGEN

Tibor MENYHART

**Association fribourgeoise des entreprises de menuiserie,
ébénisterie, charpenterie et fabriques de meubles**

Le Président

Le Secrétaire

Robert SALLIN

François BARRAS

**Association fribourgeoise des maîtres plâtriers
et peintres du canton de Fribourg**

Le Président

Le Secrétaire

Roger CASTELLA

François BARRAS

**SIB, Syndicat Industrie et bâtiment
Région Fribourg**

Armand JAQUIER

José FERNANDEZ

Syna, Syndicat interprofessionnel - Section Fribourg

Giuseppe DI MAURO

Bruno BOSCHUNG

Association jurassienne des menuisiers, charpentiers et ébénistes

Le Président

Le Secrétaire

Pascal SCHWAB

Claude BRUGGER

**SIB, Syndicat Industrie et bâtiment
Region Jura - Neuchâtel**

Armenio CABETE

Ueli SCHAUB

Syna, Syndicat interprofessionnel - Section Jura

Patrick LORIOL

Francis FRESARD

**Association neuchâteloise des maîtres menuisiers,
charpentiers, ébénistes et parqueteurs**

Le Président	La Secrétaire
David WALZER	Sylvie DOUILLET

Association neuchâteloise des techniverriers

Le Président	La Secrétaire
Jacques KAUFMANN	Sylvie DOUILLET

**SIB, Syndicat Industrie et bâtiment
Région Neuchâtel - Jura**

Adriano CRAMERI	Yves ROLLIER
-----------------	--------------

**Association valaisanne des entreprises de menuiserie,
ébénisterie, charpente, vitrerie et fabriques de meubles**

Le Président	Le Secrétaire
Charles-André CLIVAZ	Marcel DELASOIE

Association valaisanne des maîtres plâtriers-peintres

Le Président	Le Secrétaire
Jacques-Roland COUDRAY	Marcel DELASOIE

**SIB, Syndicat Industrie et bâtiment
Région Valais**

Germain VARONE	Jean-Claude GLASSEY
----------------	---------------------

Syna, Syndicat interprofessionnel - Section Valais

Bernard TISSIERES	Daniel WASMER
-------------------	---------------

Fédération vaudoise des entrepreneurs

Le Président

Le Secrétaire

Jean-Pierre WEIDMANN

Jacques GUIGNARD

**Groupe vaudois des entreprises de menuiserie,
ébénisterie et charpenterie**

Le Président

Le Secrétaire

Marcel MORAZ

Jacques GUIGNARD

Groupe vaudois des entreprises de plâtrerie et peinture

Le Président

Le Secrétaire

André BUACHE

Jacques GUIGNARD

**SIB, Syndicat Industrie et bâtiment
Région Vaud**

Aldo FERRARI

Raymond SIMECEK

**Syna, Syndicat interprofessionnel
Section Vaud**

Thierry LAMBELET

Daniel HUMBERT

GESAMTARBEITSVERTRAG DES AUSBAUGEWERBES DER WESTSCHWEIZ
--

ANHANG I

BEITRITTSERKLÄRUNG

Gemäss Art. 6 Abs. 2 der vorliegenden Konvention ist diese Beitrittserklärung einem Einzelarbeitsvertrag gleichgestellt.

1. Der unterzeichnete Arbeitgeber und der unterzeichnete Arbeitnehmer vereinbaren, dass für das Arbeitsverhältnis die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages des Ausbaugewerbes der Westschweiz 2000 – 2003 gelten.
2. Sie verpflichten sich zur jederzeitigen Einhaltung des Gesamtvertrages und der möglichen Änderungen, welche die Vertragsparteien beschliessen könnten.
3. Sonderbestimmungen:
4. Angaben zur Person des Arbeitnehmers:

Name:	Vorname:
Adresse:	
Geburtsdatum:	AHV-Nr:
Beruf:	Zivilstand:
Heimatort:	

5. Ort und Datum:

Unterschrift des Arbeitnehmers:

Stempel und Unterschrift des Arbeitgebers:

.....

.....

Diese Erklärung muss dreifach ausgefertigt werden. Ein Exemplar ist für den Arbeitgeber, eines für den Arbeitnehmer und das dritte für die kantonale paritätische Berufskommission. Formulare können beim Sekretariat bezogen werden.

GESAMTARBEITSVERTRAG DES AUSBAUGEWERBES DER WESTSCHWEIZ

ANHANG II, vom 1. Juli 2001

Gemäss Art. 16 des Gesamtarbeitsvertrages des Baunebengewerbes der Westschweiz legen die Vertragsparteien folgendes fest:

Art. 1 Grundlöhne – Grundsatz

Die in Art. 3 und 5 festgelegten Stundenlöhne gelten als Mindestlöhne, ausser in den Kantonen Jura / Berner Jura und Waadt; wo sie als Durchschnittslöhne gelten.

Art. 2 Effektive Löhne 2001

Sämtliche Löhne werden für das Jahr 2001 (12 Monate) um Fr. 1'200.—erhöht. Diese Erhöhung wird pro rata temporis berechnet und muss bis zum 31.12.2001 oder spätestens am Ende des Arbeitsverhältnisses ausbezahlt werden, unter Abzug der für 2001 bereits gewährten Lohnerhöhungen.

Der 13. Monatslohn im Sinne von Art. 17 GAV kommt hinzu.

Art. 3 Grundlöhne 2001

NEUENBURG (Mindestlöhne)

2001

**Schreiner,
Möbelschreiner
r Zimmermann
Parkettleger
Glaser**

Lohnklasse WM - A + 10 %	Fr. 28.00
------------------------------------	------------------

Lohnklasse A	Fr. 25.45
- erstes Jahr nach der Lehre ./ 10 %	Fr. 22.90
- zweites Jahr nach der Lehre ./ 5 %	Fr. 24.20

Lohnklasse B	Fr. 23.90
---------------------	------------------

Lohnklasse C (nach 3 Jahren Tätigkeit in der Branche → Klasse B)	Fr. 22.90
---	------------------

Bemerkung:

Mit dem Ziel, die Anstellungen von jungen Arbeitskräften zu fördern, können die Löhne für die **Lohnklasse A** im ersten Dienstjahr um 10% und im zweiten Dienstjahr um 5% unter den Mindest- oder Durchschnittslöhnen liegen. Bedingung dafür ist, dass der betroffene Betrieb einen oder mehrere Lehrlinge ausbildet oder in den zwei vorangegangenen Jahren ausgebildet hat.

JURA / BERNER JURA (Durchschnittslöhne)

2001

**Schreiner,
Möbelschreiner
r Zimmermann**

Lohnklasse WM - A + 10 %	Fr. 27.45
------------------------------------	------------------

Lohnklasse A	Fr. 24.95
- erstes Jahr nach der Lehre ./ 10 %	Fr. 22.45
- zweites Jahr nach der Lehre ./ 5 %	Fr. 23.70

Lohnklasse B	Fr. 22.55
---------------------	------------------

Lohnklasse C	Fr. 21.95
---------------------	------------------

Bemerkung:

Mit dem Ziel, die Anstellungen von jungen Arbeitskräften zu fördern, können die Löhne für die **Lohnklasse A** im ersten Dienstjahr um 10% und im zweiten Dienstjahr um 5% unter den Mindest- oder Durchschnittslöhnen liegen. Bedingung dafür ist, dass der betroffene Betrieb einen oder mehrere Lehrlinge ausbildet oder in den zwei vorangegangenen Jahren ausgebildet hat.

FREIBURG (Mindestlöhne)

2001

Schreiner, Möbelschreiner r Zimmermann	Maler	Gipser
---	--------------	---------------

Lohnklasse WM - A + 10 %	Fr. 27.15	Fr. 27.50	Fr. 28.40
------------------------------------	------------------	------------------	------------------

Lohnklasse A	Fr. 24.70	Fr. 25.00	Fr. 25.80
- erstes Jahr nach der Lehre ./ 10 %	Fr. 22.25	Fr. 22.50	Fr. 23.20
- zweites Jahr nach der Lehre ./ 5 %	Fr. 23.45	Fr. 23.75	Fr. 24.50

Lohnklasse B	Fr. 22.60	Fr. 23.25	Fr. 23.50
---------------------	------------------	------------------	------------------

Lohnklasse C	Fr. 22.30		
- Erstes Jahr		Fr. 21.20	Fr. 21.70
- Zweites Jahr		Fr. 22.20	Fr. 22.70
- Drittes Jahr		Fr. 22.70	Fr. 23.20
- Viertes Jahr (nach 3 Jahren Tätigkeit in der Branche → Klasse B)		Automatischer Übergang in die Klasse B	

Bemerkung: Mit dem Ziel, die Anstellungen von jungen Arbeitskräften zu fördern, können die Löhne für die **Lohnklasse A** im ersten Dienstjahr um 10% und im zweiten Dienstjahr um 5% unter den Mindest- oder Durchschnittslöhnen liegen. Bedingung dafür ist, dass der betroffene Betrieb einen oder mehrere Lehrlinge ausbildet oder in den zwei vorangegangenen Jahren ausgebildet hat.

WALLIS (Mindestlöhne)

2001

Schreiner, Möbelschreiner r Zimmermann Parkettleger Glaser	Maler	Gipser-Maler	Gipser
--	-------	--------------	--------

Lohnklasse WM - A + 10 %	Fr. 27.60	Fr. 27.85	Fr. 28.40	Fr. 28.95
------------------------------------	-----------	-----------	-----------	-----------

Lohnklasse A	Fr. 25.10	Fr. 25.30	Fr. 25.80	Fr. 26.30
- erstes Jahr nach der Lehre ./. 10 %	Fr. 22.60	Fr. 22.75	Fr. 23.20	Fr. 23.65
- zweites Jahr nach der Lehre ./. 5 %	Fr. 23.85	Fr. 24.05	Fr. 24.50	Fr. 25.00

Lohnklasse B	Fr. 22.90	Fr. 23.80	Fr. 24.05	Fr. 24.20
---------------------	-----------	-----------	-----------	-----------

Lohnklasse C (nach 5 Jahren Tätigkeit in der Branche → Klasse B)	Fr. 21.20	Fr. 21.20	Fr. 21.20	Fr. 21.20
---	-----------	-----------	-----------	-----------

Bemerkung: Mit dem Ziel, die Anstellungen von jungen Arbeitskräften zu fördern, können die Löhne für **die Lohnklasse A** im ersten Dienstjahr um 10% und im zweiten Dienstjahr um 5% unter den Mindest- oder Durchschnittslöhnen liegen. Bedingung dafür ist, dass der betroffene Betrieb einen oder mehrere Lehrlinge ausbildet oder in den zwei vorangegangenen Jahren ausgebildet hat.

WAADT (Durchschnittslöhne)

2001

Schreiner, Möbelschreiner r Zimmermann	Maler	Gipser
--	-------	--------

Lohnklasse WM - A + 10 %	Fr. 29.20	Fr. 29.30	Fr. 30.05
------------------------------------	-----------	-----------	-----------

Lohnklasse A	Fr. 26.55	Fr. 26.65	Fr. 27.30
- erstes Jahr nach der Lehre ./. 10 %	Fr. 23.90	Fr. 24.00	Fr. 24.55
- zweites Jahr nach der Lehre ./. 5 %	Fr. 25.20	Fr. 25.30	Fr. 25.95

Lohnklasse B	Fr. 25.45	Fr. 25.40	Fr. 26.05
---------------------	-----------	-----------	-----------

Lohnklasse C	Fr. 23.55	Fr. 23.45	Fr. 23.45
---------------------	-----------	-----------	-----------

2001	Plattenleger	Asphalt, Dichigkeit und Spezielle Arbeiten mit Kunstharz	Glaseri und Spiegelher- stellung	Boden- und Parkettleger
Klasse WM A +10 %	<i>Fr. 29.85</i>	<i>Fr. 29.85</i>	<i>Fr. 29.60</i>	<i>Fr. 29.85</i>
Klasse A	<i>Fr. 27.15</i>	<i>Fr. 27.15</i>	<i>Facetten- schleifer Fr. 26.90 Glaser / Einrahmun- geschäft Fr. 26.50</i>	<i>Fr. 27.15</i>
1. Jahr nach der Lehre ./. 10 %	<i>Fr. 24.45</i>	<i>Fr. 24.45</i>	<i>Facetten- schleifer Fr. 24.20 Glaser / Einrahmun- geschäft Fr. 23.85</i>	<i>Fr. 24.45</i>
2. Jahr nach der Lehre ./. 5 %	<i>Fr. 25.80</i>	<i>Fr. 25.80</i>	<i>Facetten- schleifer Fr. 25.55 Glaser / Einrahmun- geschäft Fr. 25.20</i>	<i>Fr. 25.80</i>
Klasse B	---	<i>Fr. 25.75</i>	<i>Fr. 25.50</i>	<i>Fr. 25.60</i>
Klasse C	<i>Fr. 23.30</i>	<i>Fr.23.30</i>	<i>Fr. 23.55</i>	<i>Fr. 23.45</i>

Bemerkung: Mit dem Ziel, die Anstellungen von jungen Arbeitskräften zu fördern, können die Löhne für **die Lohnklasse A** im ersten Dienstjahr um 10% und im zweiten Dienstjahr um 5% unter den Mindest- oder Durchschnittslöhnen liegen. Bedingung dafür ist, dass der betroffene Betrieb einen oder mehrere Lehrlinge ausbildet oder in den zwei vorangegangenen Jahren ausgebildet hat.

Art. 4 Effektive Löhne 2002

Die effektiven Löhne aller Arbeitnehmer werden ab 1. Januar 2002 um Fr. 0.75 pro Stunde erhöht.

Art. 5 Grundlöhne 2002

Ab dem 1. Januar 2002 gelten folgende Stundenlöhne (in Schweizer Franken ausgedrückt):

NEUENBURG (Mindestlöhne)

2002	Schreiner, Möbelschreiner Zimmermann Parkettleger Glaser
Lohnklasse WM - A + 10 %	Fr. 28.95
Lohnklasse A - erstes Jahr nach der Lehre ./ 10 %	Fr. 26.30 Fr. 23.65
- zweites Jahr nach der Lehre ./ 5 %	Fr. 25.00
Lohnklasse B	Fr. 24.75
Lohnklasse C (nach 3 Jahren Tätigkeit in der Branche → Klasse B)	Fr. 23.75

Bemerkung:

Mit dem Ziel, die Anstellungen von jungen Arbeitskräften zu fördern, können die Löhne für die Lohnklasse A im ersten Dienstjahr um 10% und im zweiten Dienstjahr um 5% unter den Mindest- oder Durchschnittslöhnen liegen. Bedingung dafür ist, dass der betroffene Betrieb einen oder mehrere Lehrlinge ausbildet oder in den zwei vorangegangenen Jahren ausgebildet hat.

JURA / BERNER JURA (Durchschnittslöhne)

2002	Schreiner, Möbelschreiner Zimmermann
Lohnklasse WM - A + 10 %	Fr. 28.25
Lohnklasse A - erstes Jahr nach der Lehre ./ 10 %	Fr. 25.70 Fr. 23.15
- zweites Jahr nach der Lehre ./ 5 %	Fr. 24.40
Lohnklasse B	Fr. 23.30
Lohnklasse C	Fr. 22.70

Bemerkung:

Mit dem Ziel, die Anstellungen von jungen Arbeitskräften zu fördern, können die Löhne für die Lohnklasse A im ersten Dienstjahr um 10% und im zweiten Dienstjahr um 5% unter den Mindest- oder Durchschnittslöhnen liegen. Bedingung dafür ist, dass der betroffene Betrieb einen oder mehrere Lehrlinge ausbildet oder in den zwei vorangegangenen Jahren ausgebildet hat.

FREIBURG (Mindestlöhne)

2002

Schreiner, Möbelschreiner r Zimmermann	Maler	Gipser
--	-------	--------

Lohnklasse WM - A + 10 %	Fr. 28.00	Fr. 28.35	Fr. 29.20
------------------------------------	-----------	-----------	-----------

Lohnklasse A	Fr. 25.45	Fr. 25.75	Fr. 26.55
- erstes Jahr nach der Lehre ./. 10 %	Fr. 22.90	Fr. 23.20	Fr. 23.90
- zweites Jahr nach der Lehre ./. 5 %	Fr. 24.20	Fr. 24.45	Fr. 25.20

Lohnklasse B	Fr. 23.35	Fr. 24.00	Fr. 24.25
---------------------	-----------	-----------	-----------

Lohnklasse C	Fr. 23.05		
- Erstes Jahr		Fr. 21.95	Fr. 22.45
- Zweites Jahr		Fr. 22.95	Fr. 23.45
- Drittes Jahr		Fr. 23.45	Fr. 23.95
- Viertes Jahr (nach 3 Jahren Tätigkeit in der Branche → Klasse B)		Automatischer Übergang in die Klasse B	

Bemerkung:

Mit dem Ziel, die Anstellungen von jungen Arbeitskräften zu fördern, können die Löhne für die **Lohnklasse A** im ersten Dienstjahr um 10% und im zweiten Dienstjahr um 5% unter den Mindest- oder Durchschnittslöhnen liegen. Bedingung dafür ist, dass der betroffene Betrieb einen oder mehrere Lehrlinge ausbildet oder in den zwei vorangegangenen Jahren ausgebildet hat.

WALLIS (Mindestlöhne)

2002

Schreiner, Möbelschreiner r Zimmermann Parkettleger Glaser	Maler	Gipser-Maler	Gipser
--	-------	--------------	--------

Lohnklasse WM - A + 10 %	Fr. 28.45	Fr. 28.65	Fr. 29.20	Fr. 29.75
------------------------------------	-----------	-----------	-----------	-----------

Lohnklasse A	Fr. 25.85	Fr. 26.05	Fr. 26.55	Fr. 27.05
- erstes Jahr nach der Lehre ./. 10 %	Fr. 23.25	Fr. 23.45	Fr. 23.90	Fr. 24.35
- zweites Jahr nach der Lehre ./. 5 %	Fr. 24.55	Fr. 24.75	Fr. 25.20	Fr. 25.70

Lohnklasse B	Fr. 23.65	Fr. 24.55	Fr. 24.80	Fr. 24.95
---------------------	-----------	-----------	-----------	-----------

Lohnklasse C (nach 5 Jahren Tätigkeit in der Branche → Klasse B)	Fr. 21.95	Fr. 21.95	Fr. 21.95	Fr. 21.95
---	-----------	-----------	-----------	-----------

Bemerkung: Mit dem Ziel, die Anstellungen von jungen Arbeitskräften zu fördern, können die Löhne für die **Lohnklasse A** im ersten Dienstjahr um 10% und im zweiten Dienstjahr um 5% unter den Mindest- oder Durchschnittslöhnen liegen. Bedingung dafür ist, dass der betroffene Betrieb einen oder mehrere Lehrlinge ausbildet oder in den zwei vorangegangenen Jahren ausgebildet hat.

WAADT (Durchschnittslöhne)

2002

Schreiner, Möbelschreiner r Zimmermann	Maler	Gipser
--	-------	--------

Lohnklasse WM - A + 10 %	Fr. 30.05	Fr. 30.15	Fr.30.85
------------------------------------	------------------	------------------	-----------------

Lohnklasse A	Fr. 27.30	Fr. 27.40	Fr. 28.05
- erstes Jahr nach der Lehre ./. 10 %	Fr. 24.55	Fr. 24.65	Fr. 25.25
- zweites Jahr nach der Lehre ./. 5 %	Fr. 25.95	Fr. 26.05	Fr. 26.65

Lohnklasse B	Fr. 26.20	Fr. 26.15	Fr. 26.80
---------------------	------------------	------------------	------------------

Lohnklasse C	Fr. 24.30	Fr. 24.20	Fr. 24.20
---------------------	------------------	------------------	------------------

2002

Plattenleger	Asphalt, Dichtigkeit und spezielle Arbeiten mit Kunstharz	Glaseri und Spiegelher- stellung	Boden und Parkettleger
--------------	---	-------------------------------------	---------------------------

Klasse WM A +10 %	<i>Fr. 30.70</i>	<i>Fr. 30.70</i>	<i>Fr. 30.40</i>	<i>Fr. 30.70</i>
-----------------------------	------------------	------------------	------------------	------------------

Klasse A	<i>Fr. 27.90</i>	<i>Fr. 27.90</i>	<i>Facetten-schleifer</i> <i>Fr. 27.65</i> <i>Glaser / Einrahmungs-geschäft</i> <i>Fr. 27.25</i>	<i>Fr. 27.90</i>
1. Jahr nach der Lehre ./. 10 %	<i>Fr. 24.45</i>	<i>Fr. 24.45</i>	<i>Facetten-schleifer</i> <i>Fr. 24.90</i> <i>Glaser / Einrahmungs-geschäft</i> <i>Fr. 24.55</i>	<i>Fr. 25.10</i>
2. Jahr nach der Lehre ./. 5 %	<i>Fr. 25.80</i>	<i>Fr. 25.80</i>	<i>Facetten-schleifer</i> <i>Fr. 26.25</i> <i>Glaser / Einrahmungs-geschäft</i> <i>Fr. 25.90</i>	<i>Fr. 26.50</i>

Klasse B	---	<i>Fr. 26.50</i>	<i>Fr. 25.50</i>	<i>Fr. 26.35</i>
-----------------	-----	------------------	------------------	------------------

Klasse C	<i>Fr. 24.05</i>	<i>Fr.24.05</i>	<i>Fr. 23.55</i>	<i>Fr. 24.20</i>
-----------------	------------------	-----------------	------------------	------------------

Bemerkung:

Mit dem Ziel, die Anstellungen von jungen Arbeitskräften zu fördern, können die Löhne für die **Lohnklasse A** im ersten Dienstjahr um 10% und im zweiten Dienstjahr um 5% unter den Mindest- oder Durchschnittslöhnen liegen. Bedingung dafür ist, dass der betroffene Betrieb einen oder mehrere Lehrlinge ausbildet oder in den zwei vorangegangenen Jahren ausgebildet hat.

Art. 6 Referenz zum Schweizerischen Konsumentenpreisindex

1. Mit vorliegendem Vertrag anerkennen die Parteien den Referenzindex bei 103.0 Punkten festzusetzen.
2. Falls der Index per Ende Dezember 2001 über 103.0 Punkten steht, werden die Löhne 2002 auf der Basis des neuen Indexes nochmals verhandelt.

Art. 7 Gültigkeit

Die vorliegende Beilage annulliert und ersetzt jene vom 1. November 2001.

Le Mont sur Lausanne und Tolochenaz, 1. Juli 2001

Fédération romande des entreprises de menuiserie, ébénisterie, charpentes, des fabriques de meubles et des parqueteurs (FRM)

Le Président

Le Secrétaire

Bernard REPOND

Daniel VAUCHER

Fédération romande des maîtres plâtriers-peintres (FRMPP)

Le Président

Le Secrétaire

Jacques Roland COUDRAY

Patrick CRAUSAZ

SIB, Syndicat Industrie et Bâtiment Secrétariat central

Bernard JEANDET

Franz CAHANNES

SYNA, Syndicat interprofessionnel Secrétariat central

Werner RINDLISBACHER

Tibor MENYHART

**Association fribourgeoise des entreprises de menuiserie,
ébénisterie, charpenterie et fabriques de meubles**

Le Président

Le Secrétaire

Jacques VIAL

François BARRAS

**Association fribourgeoise des maîtres plâtriers
et peintres du canton de Fribourg**

Le Président

Le Secrétaire

Roger CASTELLA

François BARRAS

**SIB, Syndicat Industrie et bâtiment
Région Fribourg**

Armand JAQUIER

José FERNANDEZ

**Syna, Syndicat interprofessionnel
Section Fribourg**

Giuseppe DI MAURO

Bruno BOSCHUNG

Association jurassienne des menuisiers, charpentiers et ébénistes

Le Président

Le Secrétaire

Pascal SCHWAB

Claude BRUGGER

SIB, Syndicat Industrie et bâtiment - Region Jura - Neuchâtel

Armenio CABETE

Ueli SCHAUB

Syna, Syndicat interprofessionnel - Section Jura

François-Xavier MIGY

Francis FRESARD

**Association neuchâteloise des maîtres menuisiers,
charpentiers, ébénistes et parqueteurs**

Le Président

La Secrétaire

David WALZER

Sylvie DOUILLET

Association neuchâteloise des techniverriers

Le Président

La Secrétaire

Jacques KAUFMANN

Sylvie DOUILLET

SIB, Syndicat Industrie et bâtiment - Région Neuchâtel - Jura

Achille RENAUD

Yves ROLLIER

**Association valaisanne des entreprises de menuiserie,
ébénisterie, charpente, vitrerie et fabriques de meubles**

Le Président

Le Secrétaire

Charles-André CLIVAZ

Marcel DELASOIE

Association valaisanne des maîtres plâtriers-peintres

Le Président

Le Secrétaire

Jacques-Roland COUDRAY

Marcel DELASOIE

SIB, Syndicat Industrie et bâtiment - Région Valais

Germain VARONE

Jean-Claude GLASSEY

Syna, Syndicat interprofessionnel - Section Valais

Bernard TISSIERES

Daniel WASMER

Fédération vaudoise des entrepreneurs

Le Président

Le Secrétaire

Jean-Pierre WEIDMANN

Jacques GUIGNARD

**Groupe vaudois des entreprises de menuiserie,
ébénisterie et charpenterie**

Le Président

Le Secrétaire

Marcel MORAZ

Jacques GUIGNARD

Groupe vaudois des entreprises de plâtrerie et peinture

Le Président

Le Secrétaire

André BUACHE

Jacques GUIGNARD

SIB, Syndicat Industrie et bâtiment - Région Vaud

Aldo FERRARI

Raymond SIMECEK

Syna, Syndicat interprofessionnel - Section Vaud

Thierry LAMBELET

Daniel HUMBERT

**Groupe vaudois des entreprises de parqueterie (pose de parquets)
et revêtements de sols**

Le Président

Le Secrétaire :

C.-B. TISCH

J. GUIGNARD

Groupe vaudois des entreprises de carrelages et revêtements

Le Président

Le Secrétaire :

G. CAPRI

J. GUIGNARD

Groupe vaudois des entreprises de travaux spéciaux en résine

Le Président

Le Secrétaire :

W. HENCHOZ

J. GUIGNARD

Groupe vaudois des entreprises d'asphaltage et d'étanchéité

Le Président

Le Secrétaire :

S. MEDANA

J. GUIGNARD

Groupe vaudois des entreprises de l'industrie du verre

Le Président

Le Secrétaire :

G. DEMENGA

J. GUIGNARD

GESAMTARBEITSVERTRAG DES AUSBAUGEWERBES DER WESTSCHWEIZ

ANHANG IV

VERSICHERUNG GEGEN ERWERBSAUSFALL INFOLGE KRANKHEIT ODER MUTTERSCHAFT

Art. 1 Beteiligung des Arbeitnehmers

Gemäss Art. 33 des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages und seinen Anhängen beteiligen sich die Arbeitnehmer an der Bezahlung der Prämie für die Erwerbsausfallversicherung infolge Krankheit oder Mutterschaft.

Art. 2 Höhe der Beteiligung

Diese Beteiligung wird unten im Verhältnis zur Gesamtprämie, welche auf die Unternehmung Anwendung findet, entweder in Bruchteilen oder in Prozenten des AHV-Lohnes bestimmt.

Freiburg

1/3

Jura / Berner Jura

½ (Diese Beteiligung darf 2.75% des Lohnes, sowie die Hälfte der Grundprämie nicht übersteigen)

Neuenburg

1/7 (Diese Beteiligung darf höchstens 3.5% betragen)

Waadt

1.2%

Wallis

0.2%

Art. 3 Verhandlungen über die Beteiligungshöhe

Jede Vertragspartei kann zu jedem Zeitpunkt eine neue Verhandlung über die Beteiligungshöhe für Erwerbsausfall infolge Krankheit anstreben.

**GESAMTARBEITSVERTRAG
DES AUSBAUGEWERBES DER WESTSCHWEIZ**

ANHANG V

**AUSFÜHRUNGSBESTIMMUNGEN BETREFFEND
TAGGELDVERSICHERUNG IM KRANKHEITSFALL ODER BEI
MUTTERSCHAFT IM KANTON WAADT**

Siehe französischer Originaltext.

GESAMTARBEITSVERTRAG DES AUSBAUGEWERBES DER WESTSCHWEIZ

ANHANG VI

BEITRÄGE AN DIE VOLLZUGSKOSTEN UND DIE BERUFLICHE WEITERBILDUNG

Der Arbeitgeberbeitrag wird gemäss Art. 39 des Gesamtarbeitsvertrages des Baugewerbes der Westschweiz wie folgt festgelegt:

FREIBURG

Pro Unternehmung Fr. 50.— , sowie 3 o/oo der Gesamtheit der AHV-Löhne.

JURA / BERNER JURA

Für Betriebsleiter ohne Angestellte Fr. 250.— pro Jahr.

Für Arbeitgeber, welche Arbeitnehmer haben 0.5 % des Bruttolohnes sämtlicher Arbeitnehmer gemäss AHV-Abrechnung.

NEUENBURG

1% der Gesamtheit der AHV-Löhne der Arbeiter und Lehrlinge.

WALLIS

Für Unternehmungen der Holzberufe:

Fr. 100.— pro Unternehmung, sowie 3 o/oo der Gesamtheit der AHV-Löhne.

Für Unternehmungen der Gipserei – Malerei:

Fr. 200.— pro Unternehmung, sowie 3 o/oo der Gesamtheit der AHV-Löhne.

WAADT

Im Kanton Waadt sind die Arbeitgeber und Arbeitnehmer dem Gesamtvertrag betreffend Sozialeinrichtungen der waadtländischen Bauindustrie vom 2. Dezember 1999 und den sich darauf abstützenden Reglementen über die Beiträge für die berufliche Solidarität unterworfen.